

**PENGARUH *LEADERSHIP COMMUNICATION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ADHIKARA JAYA BERSAMA**

(Studi Pada Penggunaan WhatsApp Grup PT. Adhikara Jaya Bersama)

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Persyaratan Meraih Gelar Sarjana Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik dengan Peminatan Manajemen Komunikasi**

Oleh:

Robby Nurrahman

145120207111011



JURUSAN ILMU KOMUNIKASI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2018

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan usia	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	53
Tabel 4.4 Frekuensi Variabel <i>Leadership Communication</i>	56
Tabel 4.5 Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	62
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel	71
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel	73
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	74
Tabel 4.9 Uji Linieritas	78
Tabel 4.10 Rekapitulasi Hasil Regresi	79
Tabel 4.11 Model Summary	81
Tabel 4.12 Korelasi Variabel <i>Leadership Communication</i> dan Kinerja Karyawan	83
Tabel 4.13 Penghitungan Nilai Koefisien	85

LEMBAR DAFTAR PENGUJI SKRIPSI

Skripsi ini telah diuji oleh tim penguji pada 23 Juli 2018 dengan daftar penguji sebagai berikut:

No.	Nama Penguji	Jabatan Penguji
1	Nufian Susanti Febriani, S.I.Kom., M.I.Kom	Ketua Majelis Sidang
2	Dr. Bambang Dwi Prasetyo, S.Sos., M.Si	Anggota Sidang Majelis Penguji 1
3	Bayu Indra Pratama, S.I.Kom., M.A	Anggota Sidang Majelis Penguji 2

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *LEADERSHIP COMMUNICATION* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ADHIKARA JAYA BERSAMA
(Studi Pada Penggunaan WhatsApp Grup PT. Adhikara Jaya Bersama)**

SKRIPSI

Disusun Oleh:
Robby Nurrahman
145120207111011

Telah diuji dan dinyatakan **LULUS** dalam Ujian Sarjana pada
tanggal 23 Juli 2018

Dosen pembimbing



Nufian Susanti Febriani, S.I.Kom., M.I.Kom
NIK. 2013048602042001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Unti Ludigdo, S.E., M.Si., Ak.
NIP. 19690814 1994021001



SURAT KETERANGAN BEBAS TANGGUNGAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama : ROBBY NURRAHMAN
NIM / NIP / NIK : 145120207111011
Jurusan : S1 ILMU KOMUNIKASI
Fakultas : ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
Alamat : perumahan taman janti blok A no.10 kecamatan sukun kelurahan
gadang

Tidak mempunyai pinjaman/tanggungan dan telah melunasi pembayaran sumbangan alumni untuk perpustakaan sebesar Rp. 50.000,00

Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya



rizky

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini, saya dengan data diri sebagai berikut:

Nama : Robby Nurrahman
Nomor Induk Mahasiswa : 145120207111011
Program Studi : Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa Skripsi dengan judul:

Pengaruh *Leadership Communication* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adhikara Jaya Bersama (Studi Pada Penggunaan WhatsApp Grup PT. Adhikara Jaya Bersama) adalah benar-benar karya saya sendiri di bawah bimbingan Pembimbing, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya, atau jika ada tuntutan formal atau non formal dari pihak lain berkaitan dengan keaslian karya saya ini, saya siap menanggung segala resiko, akibat, dan/atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya, termasuk pembatalan gelar akademik yang saya peroleh dari Universitas Brawijaya.

Dinyatakan : di Malang
Tanggal : 23 Juli 2018



Robby Nurrahman

PRAKATA

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Leadership Communication* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adhikara Jaya Bersama (Studi Pada Penggunaan WhatsApp Grup PT. Adhikara Jaya Bersama)”** dengan baik. Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat program Strata Satu (S1) pada Jurusan Ilmu Komunikasi, Universitas Brawijaya.

Peneliti menyadari dalam proses penyusunan skripsi tidak lepas dari dukungan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Keluarga tersayang, Papa, Mama, Mas Ridwan, Mba Lisa, Camelia, Kak Anisa, Kak Gilang, keluarga eyang Narto atas doa dan semangat yang diberikan kepada penulis
2. Kepada Ibu Nufian Febriani, S.I.Kom., M.I.Kom selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu bersabar dan memberi arahan serta masukan kepada penulis dalam menyusun skripsi, semoga beliau sehat selalu.
3. Kepada Ibu Yun Fitrahyati Laturrakhmi, S.I.Kom., M.I.Kom selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu sabar dan memberi arahan sejak penulis menjadi Mahasiswa Baru hingga Mahasiswa Tingkat Akhir.
4. Kepada Jeanifer Anggun Sarah Berliana yang selalu mensupport penulis dalam menyusun skripsi.
5. Kepada sahabat-sahabat penulis yang berbeda kota, Grup Petualangsi, Grup Sahabat Ambon, Grup From Zero To Hero dan Grup Netijen Ikan Mas V yang sudah mendengar keluh kesah serta mendukung penulis.
6. Kepada PT. Adhikara Jaya Bersama yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
7. Kepada Kontrakan Golden Fish yaitu Aldo, Thesar, Dhimas, Ojan, Andreas, Vidi, Deiral, Arnold, Satria Hasugian yang selalu menghibur penulis.
8. Kepada Geng Kuantu yaitu Takara, Fildzah, Ayas, Keena, Veshia, Dona, Dhila, Adam, Qinan, Satria, Aldo atas bantuan, saran dan semangatnya.
9. Kepada teman-teman Classi, Kingcomm, Fusion, Bedebah yang membuat penulis sehat dengan ajakan bermain futsalnya.
10. Kepada sahabat penulis di jurusan ilmu komunikasi, Takara, Fildzah, Aldo, Aulia Akbar, Billyandri, Henov, Tafa Kurniawan, Jonas, Alvin, Keena, Veshia, Ayas, Dona dan teman-teman lain lain yang tidak bisa disebutkan penulis, terima kasih atas bantuannya.

11. Terima kasih kepada pihak yang membantu penulis akan tetapi namanya tidak penulis sebutkan.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran dari berbagai pihak sangat diharapkan untuk lebih menyempurnakan skripsi ini. Harapan penulis, skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya.

Malang, 10 Juli 2018

Robby Nurrahman





DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian <i>Leadership Communication</i>	23
Gambar 4.1 Kurva Distribusi Normal Variabel <i>Leadership Communication</i>	75
Gambar 4.2 Kurva Distribusi Normal Variabel Kinerja Karyawan	76
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	77



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
PRAKATA	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	9
BAB II	10
TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 <i>Leadership Communication</i>	10
2.1.1 Komunikasi Organisasi	12
2.2 Kinerja.....	15
2.2.1 Indikator Kinerja	20
2.3 Model Penelitian	22
2.4 Hipotesis	24
BAB III.....	26
METODOLOGI PENELITIAN.....	26

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian	26
3.2 Lokasi Penelitian.....	27
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	28
3.3.1 Populasi.....	28
3.3.2 Sampel.....	28
3.4 Instrumen Penelitian	29
3.4.1 Variabel Penelitian.....	29
3.4.2 Definisi Konseptual	30
3.4.3 Definisi Operasional	32
3.4.4 Skala Pengukuran.....	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.5.1 Data Primer	40
3.5.2 Data Sekunder	40
3.6 Uji Instrumen.....	40
3.6.1 Uji Validitas	41
3.6.2 Uji Reliabilitas	43
3.7 Teknik Analisis Data.....	44
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	45
3.7.2 Uji Normalitas.....	45
3.7.3 Regresi Linear Sederhana	46
3.8 Pengujian Hipotesis	48
3.8.1 Uji t	48
BAB IV	50
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Gambaran Singkat PT. Adhikara Jaya Bersama	50

4.2 Karakteristik Responden	52
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	54
4.3 Karakteristik Variabel	56
4.3.1 Frekuensi jawaban responden Variabel <i>Leadership Communication</i> (X)	56
4.3.2 Frekuensi jawaban responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	64
4.4 Uji Validitas dan Reabilitas	74
4.5 Uji Asumsi Klasik	76
4.6 Analisis Regresi Linier Sederhana	82
4.6.1 Persamaan Regresi	82
4.6.2 Koefisien Determinasi (R^2)	84
4.6.3 Pengujian Hipotesis	87
4.7 Pembahasan.....	89
4.7.1 Indikator <i>Perceived Ease of Use</i>	93
4.7.2 Indikator <i>Perceived Usefulness</i>	96
4.7.3 Indikator Dominan <i>Leadership Communication</i> (X)	98
BAB V	100
KESIMPULAN DAN SARAN	100
5.1 Kesimpulan	100
5.2 Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN.....	105



ABSTRAK

Robby Nurrahman, 2018. Minat Manajemen Komunikasi, Jurusan Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Brawijaya, Malang. Skripsi “Pengaruh *Leadership Communication* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adhikara Jaya Bersama (Studi Pada Penggunaan WhatsApp Grup PT. Adhikara Jaya Bersama). Dibimbing oleh Nufian Febriani, S.I.Kom., M.I.Kom.

Salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan adalah dengan cara menjalin komunikasi dan hubungan yang baik (*good relationship*) antara setiap individu yang ada dalam organisasi. *Leadership communication* yang baik akan lebih memudahkan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena adanya pemberian informasi melalui *free messaging application* “*WhatsApp Messenger*” mampu memberikan kecepatan dan keakuratan yang sangat berguna untuk karyawan dalam menjalankan tugas ataupun perintah dari atasan.

Penelitian ini mengkaji dan juga bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh *Leadership Communication* terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhikara Jaya Bersama. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif eksplanatif asosiatif dengan analisis statistik menggunakan SPSS 21.0. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100% dari 31 orang dan teknik pengambilan sampel adalah *total sampling* yaitu dengan cara mengambil keseluruhan karyawan yang bekerja pada PT. Adhikara Jaya Bersama.

Bentuk *Leadership Communication* terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhikara Jaya Bersama yaitu dengan cara memberikan instruksi, petunjuk, informasi, penjelasan atau penugasan dan lain sebagainya kepada bawahan dan bawahan juga memberikan laporan pelaksanaan tugas, saran, pengaduan, dan sebagainya kepada atasan. Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa adanya hubungan antara *Leadership Communication* terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhikara Jaya Bersama sebesar 41.5%.

Kata Kunci : *Leadership Communication*, Kinerja karyawan, Penggunaan *free messaging application* “*WhatsApp Messenger*”, Komunikasi Organisasi.

ABSTRACT

Robby Nurrahman, 2018. Marketing Communication, Department of Communication Studies, Faculty of Social Sciences and Political Sciences, University of Brawijaya, Malang. Minor Thesis “Influence of Leadership Communication to Employee Performance at PT. Adhikara Jaya Bersama (Study on Group WhatsApp Usage PT. Adhikara Jaya Bersama). Guided by Nufian Febriani, S.I.Kom., M.I.Kom.

One of the factors that supported the improvement of employee performance was by way of established good communication and relationship between every individual in the organization. Good leadership communication would facilitate the company in improving employee performance. Because the provision of information through the free messaging application "WhatsApp Messenger" is able to provide speed and accuracy was very useful for employees in performing tasks or orders from superiors.

This study examined and also aims to determine whether there was influence of leadership communication to employee performance at PT. Adhikara Jaya Bersama. This research used an explanatory quantitative research method associative with statistical analysis using SPSS 21.0. The sample in this study amounted to 100% of 31 people and used total sampling as the sampling technique that is by taking the whole employees who worked at PT. Adhikara Jaya Bersama.

The form of *Leadership Communication* on employee performance at PT. Adhikara Jaya Bersama is by giving instructions, information, explanation or assignment and so on to subordinates and also provided reports on the implementation of tasks, suggestions, complaints, and so on to superiors. The results of this study noted that the relationship between the *Leadership Communication* to the performance of employees at PT. Adhikara Jaya Bersama equal to 41.5%.

Keyword : *Leadership Communication*, Employee Performance, Use of *free messaging application “WhatsApp Messenger”*, Organization Communication.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi dapat berjalan dengan adanya komunikasi, sebab komunikasi dapat membantu anggota organisasi untuk berinteraksi. Komunikasi organisasi menurut Goldhaber didefinisikan sebagai proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang saling berubah-ubah (Muhammad, 2009). Sehingga komunikasi merupakan hal yang selalu terjadi dalam setiap kegiatan organisasi dengan tujuan untuk menciptakan saling pengertian dan kerjasama pada setiap anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu menurut Pace (2013) komunikasi organisasi dapat didefinisikan pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan hierarki antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam lingkungan.

Fungsi komunikasi dalam lingkungan organisasi adalah secara informatif, persuasif, integratif dan regulatif. Sebagaimana dijelaskan oleh Roni (2013) kehidupan berorganisasi dan berkelompok dianggap sebagai hal penting dalam kegiatan manusia untuk menjalani kesehariannya. Dalam menjalani kehidupan berorganisasi tersebut, manusia yang satu dengan yang lainnya saling berinteraksi.

Interaksi yang dilakukannya melalui komunikasi, baik secara verbal maupun non-verbal, baik lisan maupun tulisan. Interaksi komunikasi digunakan didalam kelompok-kelompok manusia dimanapun juga selalu hidup bersama dan bekerja secara kooperatif diberbagai bidang kehidupan untuk mencapai tujuan tertentu. Sehingga banyak organisasi atau kelompok kerja yang dibangun oleh manusia secara bersama-sama dan kooperatif untuk mencapai tujuan tertentu. Namun dalam menjalankan hal itu diperlukan seorang pemimpin yang bisa mengatur semua kegiatan kerja kelompok (Kartini, 2002).

Seorang pemimpin menurut Sudarwan Danim (2004) mampu mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Salah satu cara yang digunakan untuk mencapai tujuan yaitu berkoordinasi dengan bawahan atau yang biasa disebut sebagai karyawan. Karyawan didalam perusahaan merupakan salah satu aset terpenting, hal ini menjadi penting karena untuk menjamin tercapainya tujuan perusahaan. Pada saat seseorang akan memasuki lingkungan kerja, maka secara otomatis karyawan akan terikat dan mengikatkan diri pada perjanjian yang ada, perjanjian tersebut berupa lisan dan juga tulisan, sehingga karyawan diwajibkan untuk mematuhi perjanjian yang telah disepakati bersama. Sehubungan dengan hal ini, maka pembinaan karyawan harus terus menerus diupayakan, agar timbul suatu motivasi kerja yang tinggi yang berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (Roni, 2013).

Motivasi yang tinggi menurut Muhammad (2009) mampu membuat karyawan lebih giat bekerja dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga

kinerja karyawan tersebut dapat meningkat. Tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan dapat bersumber dari berbagai hal seperti upah atau gaji karyawan yang dianggap penting sebagai faktor utama, tidak hanya gaji saja yang dibutuhkan oleh karyawan tetapi faktor untuk memperoleh rasa aman, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, dan dukungan untuk memenuhi harapan. Sama halnya dengan komunikasi, motivasi juga dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dikembangkan melalui motif-motif yang diterapkan oleh pemimpin dan karyawan-karyawan dalam organisasi itu sendiri, yang mana ditegaskan oleh Mangkunegara (2013) bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat terpuji. Salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan adalah dengan cara menjalin hubungan yang baik (*good relationship*) dan komunikasi.

Untuk mendapatkan kinerja dengan predikat terpuji dibutuhkan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Ambar Teguh Sulistiyani, 2003). Kemudian dijelaskan lebih lanjut menurut Malayu S.P Hasibuan (dikutip dari Roni, 2013) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Bernardin dan Russel (dikutip dari Mangun, 2017) mengajukan enam kinerja

primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu *quality*, *quantity*, *timeliness*, *cost effectiveness*, *need supervision*, dan *interpersonal impact*.

Dari penjelasan diatas yaitu mengenai komunikasi, komunikasi organisasi, *leadership communication* dan kinerja bahwa penelitian ini mengadopsi penelitian yang dilakukan oleh Cheng Ean (Catherine) Lee (2015) tentang *the use of social media in leadership communication: benefits, challenges, and leaders' perspectives* dinyatakan bahwa sosial media mempunyai keuntungan dan juga tantangan *in leadership communication*. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji penggunaan sosial media oleh pemimpin perusahaan di perusahaan Malaysia untuk memastikan sikap mereka terhadap sosial media sebagai saluran efektif komunikasi internal. Penelitian ini menggunakan kuantitatif survey untuk mendapatkan data karena untuk mendapatkan data yang banyak dari berbagai orang harus memiliki alasan yang kuat agar tidak terjadinya kata-kata yang kurang pantas atau penempatan pertanyaan pada kuesioner yang bisa menyesatkan orang-orang karena ambiguitas kata yang digunakan. Survey deskriptif untuk mencoba menjelaskan tentang kondisi atau sikap dari responden dengan memiliki beberapa kelebihan. (Wimmer & Dominick, 2013). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa 49 responden yang memberikan komentar berdasarkan persepsi mereka, bahwa para pemimpin menggunakan sosial media dengan tujuan untuk saling berkomunikasi lebih efektif didalam tempat kerja. Sedangkan terdapat 27 responden yang setuju bahwa komunikasi menggunakan sosial media itu efektif untuk pimpinan dengan bawahan. Sedangkan 14 responden tidak setuju dengan adanya sosial media menjadi lebih efektif untuk berkomunikasi antara pimpinan dengan bawahan.

Kemudian terdapat delapan orang responden yang setuju juga tidak dan tidak setuju pun tidak, karena mereka berfikir bahwa tergantung dari sifat individu pemimpinnya dan tujuan komunikasi kepemimpinannya.

Penelitian Lee menjadi acuan bagi peneliti untuk meneliti mengenai pengaruh *leadership communication* terhadap kinerja karyawan (studi pada penggunaan WhatsApp grup PT. Adhikara Jaya Bersama). Pemilihan PT. Adhikara Jaya Bersama menjadi objek penelitian dikarenakan peneliti menemukan keunikan dari hasil wawancara oleh Direktur Utama perusahaan itu sendiri, dimana disebutkan *leadership communication* lebih dominan dilakukan pada *free messaging application* “WhatsApp Messenger” dibandingkan dengan komunikasi langsung (tatap muka). Hal ini dianggap menarik karena menurut Meade (2010) perusahaan yang didominasi oleh karyawan generasi tua maka cenderung menggunakan komunikasi yang tradisional yaitu bertemu tatap muka secara langsung (*face to face*), hal tersebut dinilai lebih efektif dalam berkomunikasi sehingga mengurangi kesalahpahaman dan konflik yang mungkin terjadi didalam perusahaan. Maka peneliti ingin meneliti kembali tetapi dengan objek yang berbeda, dikarenakan PT. Adhikara Jaya Bersama yang mayoritas karyawannya terdiri dari orang-orang generasi muda.

PT. Adhikara Jaya Bersama berdiri pada tahun 2016, PT. Adhikara Jaya Bersama terus berkembang dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan guna memenuhi kebutuhan para *client* PT Adhikara Jaya Bersama. Dengan Moto “*An Honor To Be Your Partner*”, PT. Adhikara Jaya Bersama terus berusaha menjaga, memelihara, dan meningkatkan hubungan kerja terhadap para *Client* nya

karena menurut Fornell (dikutip dari Aryani, 2010) kepuasan pelanggan merupakan kunci dalam menciptakan loyalitas pelanggan. Banyak manfaat yang diterima oleh perusahaan dengan tercapainya tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi, yakni selain dapat meningkatkan loyalitas pelanggan tapi juga dapat mencegah terjadinya perputaran pelanggan, mengurangi sensitivitas pelanggan terhadap harga, mengurangi biaya kegagalan pemasaran, mengurangi biaya operasi yang diakibatkan oleh meningkatnya jumlah pelanggan, meningkatkan efektivitas iklan, dan meningkatkan reputasi bisnis (Aryani & Febrina, 2010).

Dalam melaksanakan tujuan PT. Adhikara Jaya Bersama untuk meningkatkan reputasi bisnis maka langkah yang diambil oleh perusahaan yaitu dengan cara mengembangkan *scope* atau bidang pekerjaannya. Berawal dari menyediakan material bangunan (konstruksi) dan penyewaan kendaraan operasional kini PT. Adhikara Jaya Bersama mengembangkan sayapnya ke bidang pekerjaan penyediaan tenaga kerja ahli dalam negeri, penyediaan tenaga kerja ahli luar negeri, penyediaan tenaga kerja *non-skill*, penyediaan *security*, penyediaan tenaga *helper*, penyewaan alat berat, penyediaan *catering*, penyediaan ATK (Alat Tulis Komputer), penyediaan barang-barang hasil cetakan, material konstruksi, ketenagakerjaan, *catering*, jasa penyewaan transportasi, pengadaan barang dan jasa dan pengadaan umum. Hal tersebut dilakukan PT. Adhikara Jaya Bersama guna memenuhi kebutuhan para *Client* yang semakin kompleks.

Kompleksitas yang terjadi didalam PT. Adhikara Jaya Bersama menjadi fokus peneliti untuk meneliti mengenai *leadership communication* terhadap kinerja karyawan, karena peneliti mewawancarai Direktur Utama PT. Adhikara Jaya

Bersama yaitu Bapak Muhammad Bhima Yogaswara bahwa terdapat keunikan yang terjadi pada karyawan PT. Adhikara Jaya Bersama, dengan adanya komunikasi yang dilakukan atasan (pemimpin) terjadi melalui proses komunikasi menggunakan *free messaging application* “WhatsApp Messenger” maupun tatap muka secara langsung. Hal yang unik didalam perusahaan ini yaitu interaksi lebih sering dilakukan menggunakan *free messaging application* “WhatsApp Messenger” dibandingkan tatap muka secara langsung. Dari kompleksitas dan keunikan hasil wawancara dengan Direktur Utama PT. Adhikara Jaya Bersama tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh *leadership communication* terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhikara Jaya Bersama.

Dari latar belakang dan gejala-gejala permasalahan di atas maka peneliti sangat tertarik untuk mengkaji dan untuk mengetahui kebenaran secara ilmiah, maka peneliti dapat memberikan judul **“Pengaruh *Leadership Communication* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adhikara Jaya Bersama (Studi Pada Penggunaan WhatsApp Grup PT. Adhikara Jaya Bersama)”**. Peneliti melihat masalah tersebut perlu diteliti dan dipelajari karena *leadership communication* sangat penting dalam sebuah organisasi dan tidak bisa dilepaskan karena menyangkut komunikasi yang baik dalam sebuah organisasi. Dengan adanya komunikasi dari pimpinan yang baik dianggap mampu dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Adhikara Jaya Bersama dan permasalahan tersebut sesuai dengan bidang akedemisi peneliti yaitu jurusan ilmu komunikasi konsentrasi manajemen komunikasi sehingga peneliti mampu untuk mengadakan penelitian baik dari segi waktu, dana, lokasi dan aspek lainnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas telah dipaparkan, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah pengaruh *leadership communication* memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhikara Jaya Bersama?.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *leadership communication* sebagai variabel X bebas (independen) terhadap peningkatan kinerja karyawan sebagai variabel Y terikat (dependen) pada PT. Adhikara Jaya Bersama.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dilakukannya penelitian ini, antara lain adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil dari penelitian dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai perkembangan ilmu komunikasi khususnya di bidang *leadership communication* dan kinerja karyawan. Di samping itu penelitian ini merupakan suatu kajian dibidang kehumasan yang dapat melengkapi bahan-bahan referensi tentang *leadership communication* khususnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih dan memperluas pengetahuan mahasiswa khususnya ilmu komunikasi, untuk dapat menggali pemahamannya terkait *leadership communication* antara pimpinan dan karyawan dalam organisasi. Dengan cara menjelaskan secara rinci mengenai teori apa yang digunakan, metode apa yang digunakan dan juga hasil seperti apa yang didapatkan pada penelitian ini.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dianggap mampu menjadi sarana untuk menggambarkan dan memberi masukan mengenai hubungan *leadership communication* dengan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Adhikara Jaya Bersama. Sarana untuk menggambarkan dan memberi masukan yaitu dengan cara memberikan hasil penghitungan yang dikaitkan dengan teori, serta menjelaskan keterkaitan mengenai *leadership communication* sesuai dengan fakta yang ada.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Leadership Communication

Komunikasi kepemimpinan merupakan elemen penting dari studi dalam organisasi karena bentuk komunikasi ini mempengaruhi anggota organisasi atau karyawan yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja organisasi (Lee, 2015). Komunikasi karyawan atau internal sebagai suatu bidang yang diabaikan di masa lalu, menjadi semakin penting belakangan ini karena penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa komunikasi internal yang efektif memiliki dampak positif bagi karyawan, lingkungan tempat kerja, produktivitas, dan perusahaan di garis bawah. Komunikasi adalah kunci untuk menjadi pemimpin yang baik, sehingga pemimpin komunikasi yang efektif dengan karyawan akan memotivasi tenaga kerja untuk berkontribusi terhadap kesuksesan keuangan perusahaan (Lee, 2015). Menurut Sudarwan Danim (2004) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang

kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan (Yamin & Maisah, 2010). Dari definisi yang telah dikemukakan di atas, dapat terlihat jelas bahwa kepemimpinan sangat diperlukan dalam sebuah organisasi untuk membentuk organisasi menjadi lebih baik, dan dalam hal ini, pemimpin memiliki peran penting untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah disepakati organisasi bersama dan tujuan tercapai dengan baik. Adapun menurut Sudarmo dan Sudita (2000) kepemimpinan akan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut ini:

1. Cara berkomunikasi: setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi yang jelas dan untuk itu harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar, dengan komunikasi yang baik dan lancar, tentu hal ini akan memudahkan bagi bawahannya untuk menangkap apa yang dikehendaki oleh seorang pemimpin.
2. Pemberian motivasi: seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi yang baik dan lancar tentu saja juga harus mempunyai kemampuan untuk memberikan dorongan-dorongan atau motivasi kepada bawahannya.
3. Kemampuan memimpin: ada beberapa pemimpin yang tidak mampu memimpin dengan baik karena kemampuan seseorang dalam memimpin akan dipengaruhi oleh bakat dari diri orang tersebut apakah ia pandai memimpin atau tidak.
4. Pengambilan keputusan: seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di perusahaan serta keputusan yang diambil tersebut mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik bahkan mampu memberikan kontribusi bagi kemajuan dari perusahaan.

5. Kekuasaan yang positif: seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi atau perusahaan walaupun dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda tentu saja harus memberikan rasa aman bagi karyawan (bawahan) yang bekerja.

2.1.1 Komunikasi Organisasi

Didalam organisasi, komunikasi merupakan inti dari proses pertukaran pesan dalam hal membentuk hubungan pekerjaan seperti yang telah didefinisikan oleh Goldhaber yaitu sebagai proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang saling berubah-ubah (Muhammad, 2009). Komunikasi akan selalu terjadi dalam setiap kegiatan organisasi dengan tujuan untuk menciptakan saling pengertian dan kerjasama pada setiap anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Komunikasi organisasi juga dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan hierarki antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam lingkungan (R. Wayne Pace, 2013).

Sedangkan menurut Devito (2015) komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan didalam organisasi, didalam kelompok formal maupun informal organisasi. Jadi, menurut peneliti organisasi tidak mungkin berada tanpa adanya komunikasi. Apabila tidak ada komunikasi, para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyedia tidak dapat memberikan instruksi, koordinasi kerja tidak mungkin dilakukan, dan organisasi akan runtuh

karena ketiadaan komunikasi. Oleh karena itu, komunikasi dalam organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Adapun fungsi komunikasi dalam organisasi menurut Burhan (dikutip dari Roni, 2013) adalah:

a. Fungsi Informatif

Organisasi dapat dipandang sebagai suatu sistem proses informasi (*information-processing system*). Maksudnya, seluruh anggota dalam organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih banyak, lebih baik, dan tepat waktu. Informasi yang didapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih pasti.

b. Fungsi Regulatif

Fungsi regulatif ini berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Pesan dalam fungsi ini berorientasi pada kerja, artinya bawahan membutuhkan kepastian tentang kerjaan boleh atau tidak dilakukan.

c. Fungsi Persuasif

Dalam mengatur suatu organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan. Adanya kenyataan ini, maka banyak pimpinan yang lebih suka untuk memersuasi bawahannya dari pada memberi perintah, sebab pekerjaan yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan akan menghasilkan kepedulian yang lebih besar dibanding kalau pimpinan sering memperlihatkan kekuasaan dan kewenangannya.

d. Fungsi Integratif

Setiap organisasi berusaha untuk menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik.

Sementara menurut Conrad (dikutip dari Roni, 2013) ada tiga fungsi komunikasi organisasi, yaitu:

a. Fungsi Perintah

Perintah buat anggota organisasi dalam membicarakan, menerima dan bertindak.

b. Fungsi Relasional

Dengan komunikasi akan tercipta hubungan yang baik dan harmonis dalam organisasi.

c. Fungsi Ambigu

Komunikasi merupakan alat untuk mengatasi dan mengurangi ketidakjelasan (*ambiguity*) dalam sebuah organisasi.

Komunikasi dalam organisasi baru dikatakan efektif bila bermacam fungsi itu dapat terpenuhi. Selain mempunyai beberapa fungsi, komunikasi organisasi juga mempunyai manfaat (Kartini, 2002). Manfaat komunikasi organisasi adalah:

- a. Untuk menghubungkan semua unsur yang melakukan interelasi pada semua lapisan, sehingga menimbulkan rasa kesetiakawanan dan loyalitas antar sesama.
- b. Semua jajaran pimpinan dapat langsung mengetahui keadaan bidang bidang yang dibawah sehingga berlangsung pengendalian yang efisien.

- c. Meningkatkan rasa tanggung jawab sesama anggota dan melibatkan pada kepentingan organisasi.
- d. Memunculkan saling pengertian dan saling menghargai tugas masing masing sehingga meningkatkan rasa kesatuan.

2.2 Kinerja

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter (dikutip dari Roni, 2013), yang menyatakan kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan *job* yang diberikan kepada masing-masing karyawan (Kartini dikutip dari Roni, 2013).

David C. Mc Clelland (dalam Mangkunegara, 2013) berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat terpuji. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) membagi aspek-aspek standar penilaian kerja seseorang karyawan adalah meliputi:

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan

Hasil kerja seorang pegawai dapat dilihat dari kondisi pekerjaanya, melalui proses kerja tersebut dapat diketahui apakah pekerjaan yang dikerjakan akan sesuai dengan yang diharapkan, apakah karyawan dalam bekerja mengalami kesulitan ataukah lancar tanpa hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya

Melaksanakan pekerjaan selalu tepat waktu, karena apa yang dikerjakannya sudah di planning sehingga sesuai dengan yang diharapkan.

3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan

Penilaian karyawan juga dapat dilihat dari tingkat kesalahan yang dikerjakannya, seberapa besar kesalahan yang dikerjakannya, beberapa besar kesalahan yang dilakukan akan menunjukkan bagus/hati-hati atau tidaknya dia dalam melakukan pekerjaannya.

4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

Seberapa besar dan bisa seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan kemampuannya, semakin banyak bidang yang dapat dilakukan semakin menambah nilai dalam mengukur pekerjaannya.

5. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan

Karyawan dalam bekerja juga harus memperhitungkan waktu dan kualitas pekerjaannya, sehingga apa yang dikerjakan tidak mengecewakan. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan menurut Ambar Teguh Sulistiyani (dalam Prakoso, 2016) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Atau menurut Malayu S.P Hasibuan (dikutip dari Prakoso, 2016) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Terdapat gagasan menurut Prawirosentono (dalam Prakoso, 2016) yang mengemukakan mengenai kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka

upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dalam perspektif model harapan, kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi. Motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu, dengan adanya motivasi maka pegawai memiliki kekuatan pendorong untuk bekerja (Gibson dikutip dari Roni, 2013).

Seorang pegawai atau karyawan bisa memiliki kinerja yang baik jika pelaksanaan kerja didukung oleh kemampuan yang cukup. Namun kemampuan saja tidaklah lengkap. Disinilah peran motivasi sebagai faktor pembeda antara pegawai satu dengan yang lainnya. Oleh karenanya, walaupun seorang pegawai memiliki kemampuan yang cukup untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya, tetapi apabila tidak ditunjang oleh motivasi yang kuat maka kinerja tidak optimal.

Menurut Cormick dan Tiffin 1980 (dikutip dari Sutrisno, 2010) kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani. Dari definisi-definisi tersebut diatas peneliti menyimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Mitchel (dikutip dari Roni, 2013) mengemukakan secara umum menyebutkan aspek-aspek yang meliputi dari kinerja yang dapat dijadikan ukuran dari kinerja seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja yang dihasilkan, meliputi hasil kerja yang diperoleh, kesuksesan hasil kerja dengan tujuan organisasi dan manfaat hasil kerja.
2. Ketepatan waktu meliputi penetapan rencana kegiatan, ketetapan rencana kerja dengan hasil kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.
3. Inisiatif meliputi pemberian ide atau gagasan dalam berorganisasi dan tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.
4. Keterampilan yang dimiliki dan kemampuan memanfaatkan sumber daya/prestasi.
5. Komunikasi yakni kemampuan dalam berkomunikasi baik keluar maupun kedalam organisasi.

Disamping memfokuskan proses komunikasi yang mengarah pada pengembangan kinerja karyawan, perusahaan dapat juga memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, sehingga faktor-faktor tersebut menjadi pendorong bagi pengembangan kinerja serta pencapaian tujuan organisasi.

A. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (dikutip dari Roni, 2013), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
2. Otoritas dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.
4. Inisiatif, seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Dalam pengetahuan tentang faktor-faktor perlunya sebuah penilaian atau evaluasi sebagai alat ukur apakah kinerja yang dikembangkan meningkat ataukah sebaliknya. Untuk itu penilaian kinerja merupakan salah satu aspek penting yang idealnya diterapkan pada organisasi sebagai bahan evaluasi karyawan tentang sejauh mana dia bekerja dan seberapa loyalkah dia kepada perusahaan.

2.2.1 Indikator Kinerja

Untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Bernardin dan Russel (dikutip dari Mangun, 2017) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.
3. *Time liness*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dihendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersebut untuk kegiatan orang lain.

4. *Cost effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*. Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact*. Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Sedangkan standart pengukuran prestasi kerja dikemukakan oleh Lopez (dikutip dari Roni, 2013) yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
5. Keputusan yang diambil
6. Perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja

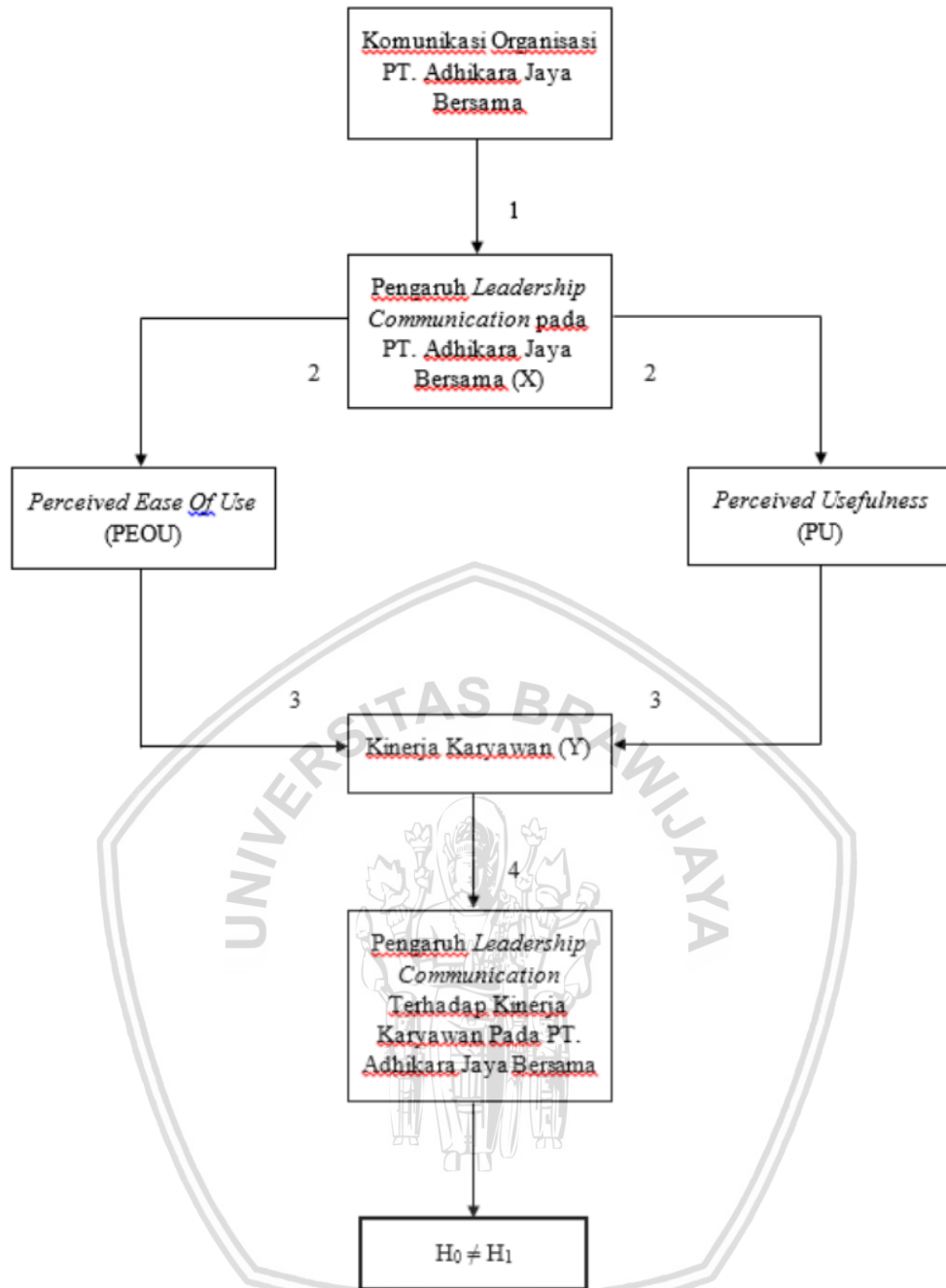
Penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk memotivasi para karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

2.3 Model Penelitian

Model penelitian dibawah menjelaskan bahwa pengaruh *leadership communication* terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhikara Jaya Bersama sebagai variabel X atau independen, yang terdiri dari dua buah indikator yaitu, *Perceived Ease Of Use* (PEOU) dan *Perceived*

Usefulness (PU) (Lee, 2015). Dengan dua indikator tersebut sebagai penentu pengaruh *leadership communication* yang mempengaruhi kinerja karyawan (variabel Y atau dependen), yang mana terdapat enam buah indikator yaitu *quality*, *quantity*, *timeliness*, *cost effectiveness*, *need for supervisor*, dan *interpersonal impact* yang mana keenam indikator tersebut didapat dari pernyataan (Bernardin dan Russel, 2003).





Gambar 2.1 Model Penelitian *Leadership Communication*

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2018).

Penelitian ini berangkat dari adanya komunikasi organisasi yang terdapat pada PT. Adhikara Jaya Bersama [1]. Didalam komunikasi organisasi pastinya terdapat pengaruh *leadership communication* pada PT. Adhikara Jaya Bersama yang terdiri dari dua indikator yaitu *Perceived Ease Of Use* (PEOU) dan *Perceived Usefulness* (PU) [2]. Jadi dalam penelitian ini ingin melihat apakah *Perceived Ease Of Use* (PEOU) dan *Perceived Usefulness* (PU) yang termasuk dalam pengaruh *leadership communication* pada PT. Adhikara Jaya Bersama itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan [3]. Setelah dilakukan pengujian akan diketahui seperti apa pengaruh *leadership communication* terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhikara Jaya Bersama [4].

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan tautan dalam rantai kausal teoritis dan digunakan untuk menguji arah dan kekuatan hubungan antar variabel (Neuman, 2013). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan hipotesis sebagai acuan untuk menganalisis data yang diperoleh nantinya. Berdasarkan kerangka pemikiran dan tinjauan pustaka yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti membuat hipotesis penelitian ini sebagai berikut:



Keterangan:

$$H_0 \neq H_1$$

H_0 = Terdapat pengaruh *leadership communication* terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhikara Jaya Bersama.

H_1 = Tidak terdapat pengaruh *leadership communication* terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhikara Jaya Bersama.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini berdasar pada paradigma positivistik, yang menurut Neuman (2013) ialah “metode yang terorganisir yang menggabungkan logika deduktif dengan pengamatan empiris yang tepat dari perilaku individu agar bisa menemukan dan menegaskan seperangkat hukum sebab akibat, yang dapat digunakan untuk memprediksi pola umum dari aktivitas manusia”. Penelitian dengan menggunakan pendekatan positivistik ini terdiri dari data kuantitatif yang diukur dengan tepat dan teliti, serta uji hipotesis secara objektif.

Pendekatan positivistik dipaparkan juga sebagai pendekatan dengan paradigma kuantitatif dalam penelitian sosial, tidak terlalu mementingkan makna dari fakta yang ada namun mementingkan fenomena yang tampak, yang bebas nilai atau objektif serta menentang sikap-sikap subyektif (Bungin, 2011). Penelitian kuantitatif dijabarkan oleh (Sugiyono dikutip dari Mangun, 2017) sebagai “penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivistik, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode survey, “digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti

melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya” (Sugiyono, 2012). Didasari pada jenis metode survey, penelitian ini tergolong penelitian eksplanatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan, atau pengaruh untuk menguji suatu hipotesis (Bungin, 2011).

Apabila ditinjau dari sifatnya, penelitian ini tergolong pada penelitian ekplanatif asosiatif yaitu suatu penelitian yang mencari mengenai hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya atau dapat juga dikatakan untuk mencari pengaruh antar variabel (Sugiyono, 2012). Sesuai dengan pemaparan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kausal sebab akibat mengenai pengaruh *leadership communication* terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhikara Jaya Bersama.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelian merupakan tempat dimana penelitian akan dilaksanakan untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan terkait masalah yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, lokasi penelitian dilakukan pada PT. Adhikara Jaya Bersama atau biasa disebut dengan AJB, tepatnya berada di Jl. Teratai Putih No.9 E, Malaka Jaya, Duren Sawit, Jakarta Timur. Pertimbangan pemilihan lokasi didasarkan pada pertimbangan secara obyektif, subyektif, maupun teknis.

Secara obyektif, sejauh ini diketahui oleh peneliti bahwa terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam tataran perusahaan atau organisasi. Secara subyektif ialah dengan adanya berbagai hambatan yang akan dihadapi selama penelitian berlangsung, diperkirakan masih berada dalam lingkup kapasitas peneliti untuk menyelesaikannya. Sementara itu, secara teknis, pemilihan lokasi ini didukung oleh batas waktu studi peneliti dan daya dukung

teknis lainnya, sehingga memungkinkan peneliti untuk melakukan penelitian. Pertimbangan lain mengenai pemilihan lokasi ini ialah didasari pada kisaran umur berdirinya PT. Adhikara Jaya Bersama yang tergolong baru, yaitu sekitar 2 tahun, sehingga peneliti menganggap bahwa lokasi ini menarik untuk dilakukan penelitian pada sumber daya manusianya dalam batas kinerja karyawan dan *leadership communication*.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2012) memaparkan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dapat diartikan pula bahwa populasi merupakan keseluruhan obyek/subyek penelitian yang berada dalam satu wilayah tertentu, yaitu wilayah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Adhikara Jaya Bersama. Jumlah populasi penelitian ini diperoleh dari sumber Direktur Utama PT. Adhikara Jaya Bersama dengan jumlah 31 karyawan (Yogaswara, 2018).

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam penelitian. Jumlah sampel pada penelitian ini merujuk kepada populasi dengan jumlah 31 karyawan PT. Adhikara Jaya Bersama.

3.3.2.1 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Kriyantono (2012) sampling adalah suatu cara yang ditempuh dengan pengambilan sampel yang benar-benar sesuai dengan keseluruhan objek penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik

pengambilan sampel yang dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (Kriyantono, 2012). Alasan mengambil *total sampling* karena menurut Sugiyono (2014) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

3.4 Instrumen Penelitian

Dalam sebuah penelitian, kita perlu mengubah konsep/konstruk menjadi variabel agar suatu konsep/konstruk dapat diukur dan diamati secara jelas. Untuk menentukan variabel, indikator, maupun, maupun alat pengukuran yang digunakan. Peneliti dapat menggunakan instrumen penelitian. “Instrumen riset adalah alat bantu periset dalam pengumpulan data.” (Kriyantono, 2012).

3.4.1 Variabel Penelitian

Konsep adalah pengertian abstrak yang digunakan para ahli sebagai komponen dalam membangun teori atau digunakan untuk memberikan arti suatu fenomena (Arikunto, 2012). Sementara itu, definisi konseptual dijabarkan oleh Azwar (2007) sebagai “suatu definisi yang masih berupa konsep dan maknanya masih sangat abstrak walaupun secara intuitif masih bisa dipahami maksudnya”. Terdapat dua definisi konseptual dalam penelitian ini, yakni pada dua variabel penelitian, yaitu pengaruh *leadership communication* sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

3.4.2 Definisi Konseptual

“Definisi konseptual merupakan definisi yang cermat dan sistematis untuk suatu konstruk yang ditulis secara eksplisit” (Neuman, 2013). Penelitian ini akan meneliti tentang pengaruh *leadership communication* terhadap kinerja karyawan PT. Adhikara Jaya Bersama. *Leadership communication* digunakan sebagai variabel bebas dikarenakan didalam penelitian Lee (2015) telah

dijelaskan bahwa, *leadership communication* itu merupakan hal yang paling berpengaruh efektif terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Maka dari itu peneliti menggunakan *leadership communication* sebagai variabel bebas (X).

1. Variabel bebas (variabel independen)

$X = \text{Leadership Communication}$

Menurut Davis (dikutip dari Lee, 2015) *perceived ease of use* (PEOU) adalah “sejauh mana seseorang percaya bahwa menggunakan sistem tertentu akan lebih memudahkan dalam mengakses dan penggunaannya, serta usaha yang mudah.” Usaha yang dimaksudkan disini adalah dibutuhkannya sedikit usaha bagi setiap individu dalam perusahaan untuk melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaan yang dimiliki. Sebuah aplikasi diklaim dapat memudahkan penggunaan dan lebih mudah diterima oleh setiap individu didalam perusahaan. Jika dikaitkan dengan penelitian maka peneliti berasumsi bahwa penggunaan aplikasi *free messaging application* “WhatsApp Messenger” dengan mudah diterima dengan mudah oleh karyawan dan fitur dari *free messaging application* “WhatsApp Messenger” pun mudah untuk dipelajari. Indikator dari *perceived ease of use* (PEOU) yaitu penggunaan yang mudah (*easy to use*), mudah melakukan yang ingin dilakukan (*ease of learning*), menguasai setiap fitur yang ada (*effort to be skilful*), fleksibel (*flexibility*), mudah dipahami (*understandable*).

Selanjutnya Davis (dikutip dari Lee, 2015) menegaskan bahwa *perceived usefulness* (PU) didefinisikan sebagai “sejauh mana seseorang percaya bahwa menggunakan system tertentu akan meningkatkan kinerja kerjanya.” *Perceived usefulness* (PU) dianggap menguntungkan dalam konteks organisasi, setiap individu pada umumnya akan terpacu jika diberikan gaji, promosi, bonus, penghargaan dan lain-lain. Jika suatu perusahaan memiliki sistem *perceived usefulness* (PU) yang baik maka hubungan antar karyawan dalam perusahaan juga meningkat seiring dengan

peningkatan kinerjanya (Lee, 2015). Jika dikaitkan dengan penelitian ini maka dapat diasumsuikan bahwa penggunaan *free messaging application* “WhatsApp Messenger” oleh pimpinan PT. Adhikara Jaya Bersama memudahkan setiap individu untuk melaksanakan kewajiban dan pekerjaannya. Indikator dari *perceived usefulness* (PU) yaitu bekerja menjadi lebih cepat (*work more quickly*), meningkatkan produktivitas (*increase productivity*), performa kinerja (*job performance*), efektif (*effectiveness*), membuat pekerjaan lebih mudah (*make job easier*).

Kinerja karyawan dijadikan sebagai variabel terikat karena telah dijelaskan didalam penelitian Mangun (2017) bahwa, kinerja karyawan merupakan hasil dan keuntungan yang dihasilkan oleh fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu. Maka dari itu peneliti juga menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

2. Variabel terikat (variabel dependen)

Y = Kinerja karyawan

Definisi konseptual mengenai kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* atau terikat (Y) dalam penelitian ini menggunakan konsep dari Bernardin dan Russel (dikutip dari Mangun, 2017). Kinerja karyawan merupakan hasil dan keuntungan yang dihasilkan oleh fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu (Bernardin & Russel, 2003). Kinerja karyawan dapat diukur menggunakan indikator dari Bernardin dan Russel (2003) yaitu kualitas (*quality*), kuantitas (*quantity*), ketepatan waktu (*timeliness*), efektivitas biaya (*cost effectiveness*), kebutuhan untuk pengawasan (*need for supervisor*), dan dampak antarpribadi (*interpersonal impact*).

3.4.3 Definisi Operasional

Definisi Operasional dinyatakan oleh Azwar (2007) merupakan “definisi yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Sesuai dengan penjelasan tersebut, maka definisi operasional penelitian ini ditujukan pada variabel yang akan diukur menggunakan indikator. Berikut adalah definisi operasional mengenai pengaruh *leadership communication* sebagai variabel bebas (X) terhadap kinerja karyawan variabel terikat (Y).

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Item	Pernyataan	Skala
<i>Leadership Communication</i> (X)	<i>Perceived Ease Of Use</i> (PEOU) (Lee, 2015)	1. <i>Easy to use</i> 2. <i>Ease of learning</i> 3. <i>Effort to be skilful</i> 4. <i>Flexibility</i> 5. <i>Understandable</i> (Lee, 2015)	1. Saya menggunakan <i>free messaging application</i> “WhatsApp Messenger” dengan mudah 2. Saya mudah dalam melakukan apa yang saya ingin lakukan di <i>free messaging application</i> “WhatsApp Messenger” 3. Saya menguasai setiap fitur yang ada dalam <i>free messaging application</i> “WhatsApp Messenger” 4. Saya menjadi lebih mudah berinteraksi dengan atasan menggunakan <i>free messaging application</i>	Likert 1 – 5

			<p>“WhatsApp Messenger”</p> <p>5. Saya dapat memahami setiap arahan, info dan perintah dari atasan menggunakan <i>free messaging application</i> “WhatsApp Messenger” dengan jelas tanpa kesalahpahaman</p>	
	<p><i>Perceived usefulness</i> (Lee, 2015)</p>	<p>6. <i>Work more quickly</i></p> <p>7. <i>Increase productivity</i></p> <p>8. <i>Job performance</i></p> <p>9. <i>Effectiveness</i></p> <p>10. <i>Make job easier</i></p> <p>(Lee, 2015)</p>	<p>6. Saya menggunakan <i>free messaging application</i> “WhatsApp Messenger” dapat mempermudah pekerjaan</p> <p>7. Saya menjadi lebih aktif berkomunikasi khususnya dengan atasan saya ketika menggunakan <i>free messaging application</i> “WhatsApp Messenger”</p> <p>8. Saya menggunakan <i>free messaging application</i> “WhatsApp Messenger”</p>	<p>Likert 1 – 5</p>

			<p>dapat meningkatkan performa dalam berkomunikasi</p> <p>9. Saya menjadi lebih efektif mengerjakan pekerjaan saya dengan menggunakan <i>free messaging application</i> “WhatsApp Messenger”</p> <p>10. Dalam melakukan pekerjaan, saya dipermudah oleh <i>free messaging application</i> “WhatsApp Messenger”</p>	
Variabel	Indikator	Item	Pernyataan	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas (<i>Quality</i>) (Bernardin & Russel, 2003)	<p>1. Kerja maksimal</p> <p>2. Keterampilan (Bernardin & Russel, 2003)</p>	<p>11. Saya sebagai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional perusahaan (SOP)</p> <p>12. Saya sebagai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas</p>	Likert 1 – 5

			<p>13. Saya sebagai karyawan dapat memaksimalkan kemampuan dan keterampilan pada saat mengerjakan tugas</p> <p>14. Saya mampu melakukan pekerjaan dengan benar dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan</p>	
	Kuantitas (<i>Quantity</i>) (Bernardin & Russel, 2003)	<p>1. Jumlah hasil</p> <p>2. Target (Bernardin & Russel, 2003)</p>	<p>15. Saya mampu mengerjakan lebih dari satu tugas (banyak)</p> <p>16. Saya mampu berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target-target yang diberikan kepada saya</p> <p>17. Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan</p>	Likert 1 – 5
	Ketepatan waktu (<i>timeliness</i>) (Bernardin & Russel, 2003)	1. Ketaatan waktu (Bernardin & Russel, 2003)	18. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu	Likert 1 – 5

			yang diberikan 19. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan	
	Efektivitas biaya (<i>cost effectiveness</i>) (Bernardin & Russel, 2003)	1. Efisiensi sumber daya (Bernardin & Russel, 2003)	20. Saya mampu memaksimalkan penggunaan fasilitas dan sumber daya perusahaan 21. Saya mampu menggunakan fasilitas dan teknologi yang tersedia untuk mencapai hasil pekerjaan yang maksimal 22. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan meskipun fasilitas terbatas dan teknologi sulit dioperasikan	Likert 1 – 5
	Kebutuhan untuk pengawasan (<i>need for supervisor</i>) (Bernardin & Russel, 2003)	1. Inisiatif 2. Bertanggung jawab (Bernardin & Russel, 2003)	23. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP tanpa adanya pengawasan dari pimpinan 24. Saya mampu menyelesaikan	Likert 1 – 5

			n tugas dan fungsi pekerjaan atas dasar tanggung jawab	
			25. Saya mampu diberikan kepercayaan oleh pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya pengawasan	
	Dampak antarpribadi (<i>interpersonal impact</i>) (Bernardin & Russel, 2003)	1. Kepatuhan 2. Kenyamanan (Bernardin & Russel, 2003)	26. Saya patuh terhadap pimpinan dan peraturan perusahaan 27. Saya merasa percaya diri dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan	Likert 1 – 5

3.4.4 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan jumlah skala yang terdiri dari 5 (sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju). Sugiyono (2012) memaparkan bahwa “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian”. Dengan menggunakan skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, untuk menjadi tolak ukur penyusunan item instrumen berupa pernyataan maupun pertanyaan. Setiap skala diberikan angka untuk menunjukkan bahwa setiap jawaban memiliki nilai yang berbeda.

Mengacu pada Sugiyono (2012) pilihan jawaban tersebut diberi angka yang akan digunakan pada penelitian ini, yakni:

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Ragu-ragu	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Lima tingkat skala likert tersebut akan digunakan dalam penelitian ini guna mewakili seluruh jawaban responden dari masing-masing pernyataan pada kedua variabel penelitian, yaitu variabel pengaruh *leadership communication* dan variabel kinerja karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

“Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data” (Sugiyono, 2012). Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode survei. “Metode survei adalah pengumpulan data dengan mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan dan pokok” (Singarimbun & Effendy, 2006). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melalui survei lapangan. Peneliti menyebarkan kuisioner terhadap sampel yang telah dipilih dengan prosedur sebagai berikut:

1. Membagi kuisioner kepada responden

2. Memberikan penjelasan mengenai tata cara pengisian responden
3. Mengumpulkan kuisioner yang telah diisi oleh responden untuk diolah sebagai hasil dari penelitian

3.5.1 Data Primer

Sumber data primer merupakan “sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data” (Sugiyono, 2012). Untuk memperoleh data primer, diperlukan metode tertentu. Pada penelitian ini, metode yang digunakan untuk memperoleh data primer adalah dengan instrumen penelitian berupa kuesioner yang akan dibagikan kepada sampel penelitian. Kuisioner sebagai instrumen penelitian merupakan “teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya” (Sugiyono, 2012).

3.5.2 Data Sekunder

Menurut Kriyantono (2012) “data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sekunder”. Data sekunder pada penelitian ini berupa studi kepustakaan dan penjelajahan internet. Data sekunder yang digunakan meliputi literatur-literatur pendukung yaitu buku, artikel, jurnal, data dari internet, skripsi maupun penelitian terdahulu yang kemudian dicantumkan sumbernya pada daftar pustaka.

3.6 Uji Instrumen

Menurut Arikunto, “instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan reliabel” (Arikunto, 2012). Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah dengan menguji validitas dan reliabilitas instrumen terlebih dahulu.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesesuaian alat ukur (indikator) dengan pernyataan instrumen. Uji validitas pada dasarnya digunakan untuk penelitian dengan paradigma positivistik, karena alat ukur penelitiannya ialah kuisioner. Validitas menurut Neuman (2013) merupakan “seberapa baik “kesesuaian” indikator empiris dengan definisi konseptual dari konstruk yang seharusnya diukur oleh indikator tersebut”. Suatu alat atau kuisioner dikatakan valid apabila instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012). Pendapat lain dikemukakan oleh Bungin (2011) bahwa “validitas alat ukur adalah akurasi alat ukur terhadap yang diukur walaupun dilakukan berkali-kali dan di mana-mana”. Dapat disimpulkan bahwa, apabila kuisioner sudah merepresentasikan alat ukur atau indikator, maka kuisioner tersebut dapat dinyatakan valid. Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk. Penjabaran mengenai uji validitas konstruk menurut Singarimbun dan Effendy (dikutip dari Mangun, 2017) dapat dilakukan dengan cara berikut:

1. Melakukan *review* pustaka terkait konsep dan variabel penelitian
2. Menyusun variabel penelitian dan pustaka terdahulu
3. Mengkonsultasikan dengan ahli

Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel X adalah pengaruh *leadership communication* dan variabel Y adalah kinerja karyawan. Uji validitas instrumen dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh instrumen penelitian mampu mencerminkan isi sesuai dengan hal dan sifat yang dapat diukur. Artinya, setiap butir instrumen telah benar-benar menggambarkan keseluruhan isi atau sifat bangun konsep yang menjadi dasar penyusunan instrumen.

Sebuah instrumen valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Alat untuk mengukur validitas adalah *Korelasi Product Moment* dari Pearson (Arikunto, 2012) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = korelasi product moment

n = jumlah responden atau sampel

X = jumlah jawaban variabel x

Y = jumlah jawaban variabel y

Berdasarkan rumus tersebut, suatu indikator dilakukan valid atau tidak valid dengan $\alpha = 0,05$, apabila (Arikunto, 2012):

Hasil $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{valid}$

Hitung $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{tidak valid}$

3.6.2 Uji Reliabilitas

“Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik” (Arikunto, 2012). Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya, apabila datanya benar-benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya).

Alat untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronbach* (Arikunto, 2012) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{\sigma} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_r^2} \right]$$

Keterangan :

r_{σ} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

i = 1, 2, 3, 4, ...n

σ_r^2 = varians total

Berdasarkan rumus tersebut, suatu variabel dikatakan reliabel atau tidak reliabel apabila:

Hasil $r_{\sigma} \geq 0,60$ = reliabel

Hasil $r_{\sigma} < 0,60$ = tidak reliabel

3.7 Teknik Analisis Data

Didalam penelitian ini mengadopsi uji asumsi klasik, uji normalitas dan regresi linear sederhana, karena fungsi dari uji asumsi klasik itu untuk mengetahui apakah mengalami penyimpangan atau tidak, uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak dan regresi linear sederhana karena dalam penelitian ini peneliti menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik inferensial. Statistik inferensial digunakan untuk mencari tahu apakah hasil yang

diperoleh dari suatu sampel dapat digeneralisasi pada keseluruhan populasi. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Caresswell (2008) bahwa inferensial berhubungan dengan analisis data pada sampel, yang kemudian hasilnya diberlakukan untuk populasi. Lebih spesifik, statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk menghitung pengaruh *leadership communication* pimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Adhikara Jaya Bersama dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Diperlukan pengujian terlebih dahulu berupa uji asumsi klasik yaitu uji normalitas. Kemudian, pengujian model empirik regresi, pengujian kontribusi dengan menggunakan koefisien determinasi dan yang terakhir adalah pengujian hipotesis dengan menggunakan uji T.

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi merupakan syarat untuk lanjut ke uji tahap selanjutnya, yaitu uji regresi linear sederhana dan uji hipotesis. Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Secara umum, uji asumsi klasik terdiri dari empat. Namun, penelitian ini hanya menggunakan uji normalitas.

3.7.2 Uji Normalitas

Ghozali (dikutp dari Prakoso, 2016) memaparkan bahwa “uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak”. Sementara itu, menurut Sugiyono (2006) secara spesifik “uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi data untuk masing-masing variabel penelitian”. Selanjutnya, Ghozali (2011) menuturkan bahwa data yang berdistribusi normal mengindikasikan variabel penelitian yang dapat digeneralisasikan pada populasi. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi data dari variabel

independen, yaitu pengaruh *leadership communication*, dan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan pada PT. Adhikara Jaya Bersama. Pada penelitian ini, uji normalitas dengan melihat besaran *Kolmogrov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS. Ukuran apakah data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dari nilai signifikansi $< 0,05$ yang berarti data tidak berdistribusi normal, namun apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal (Ghozali, 2011).

3.7.3 Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan salah satu metode regresi yang dipakai untuk menentukan pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji regresi linear sederhana digunakan pada data penelitian berskala interval atau rasio dan hanya melibatkan dua variabel, yaitu satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Apabila pada uji regresi linear sederhana nilai signifikansinya lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sementara itu, apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Analisis data dalam penelitian kuantitatif merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiyono, 2014). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, karena regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen, dengan demikian dalam penelitian ini terdapat satu variabel X dan Y (Sugiyono, 2014).

Persamaan umum regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = harga Y ketika harga $X = 0$ (harga konstan)

b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Secara teknis, harga b merupakan tangent dari (perbandingan) antara panjang garis variabel dependen, setelah persamaan regresi ditemukan (Sugiyono, 2014).

Nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Selanjutnya, untuk menjawab hipotesis maka perlu dilakukan Uji t dengan membandingkan t tabel dengan t hitung dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Apabila t hitung $> t$ tabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, dan sebaliknya apabila t hitung $< t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Probabilitas sig. tabel koefisien regresi $< (0,05)$, maka H_0 diterima dan sebaliknya apabila probabilitas sig. tabel koefisien regresi $> (0,05)$ maka H_0 ditolak.

Adapun perhitungan Uji t dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} = korelasi antara variabel x dengan y

x = $(x_i - x \text{ rata-rata})$

y = $(y_i - y \text{ rata-rata})$

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} = korelasi antara variabel x dengan y

n = jumlah sampel

3.8 Pengujian Hipotesis

3.8.1 Uji t

Didalam penelitian ini menggunakan uji t saja dikarenakan variabel bebas didalam penelitian ini hanya satu, oleh karena itu hanya menggunakan uji t saja. Jika terdapat lebih dari satu variabel maka harus menggunakan uji f juga. Setelah melakukan uji asumsi klasik, tahap selanjutnya ialah melakukan uji hipotesis yaitu uji T. Uji t atau t-test digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y. Menurut Sugiyono (dikutip dari Mangun, 2017) uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (X) secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh *leadership communication* secara signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT. Adhikara Jaya Bersama. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut, H_0 : variabel *leadership communication* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

variabel kinerja karyawan. H_1 : variabel bebas yaitu *leadership communication* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima, yang berarti X secara parsial berpengaruh terhadap Y. Sementara itu, bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, yang berarti X secara parsial tidak berpengaruh terhadap Y.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, peneliti akan menjabarkan mengenai pengaruh *leadership communication* terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhikara Jaya Bersama (Studi penggunaan WhatsApp grup PT. Adhikara Jaya Bersama). Peneliti meneliti tentang pengaruh dilakukan dengan menjabarkan karakteristik responden, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier sederhana. Peneliti disini menggunakan gambaran umum perusahaan untuk dijelaskan kembali di hasil penelitian dan pembahasan, karena peneliti ingin pembaca bisa mengetahui secara jelas mengenai perusahaan yang diteliti didalam penelitian ini dan hasil yang didapatkan. Penelitian ini menggunakan instrumen data utama melalui kuesioner yang dibagikan pada 31 responden. Peneliti melakukan pengujian pengaruh menggunakan SPSS *ver 21.0* dan mengolah hasil data serta menjawab pertanyaan penelitian pada rumusan masalah yang telah dibuat.

4.1 Gambaran Singkat PT. Adhikara Jaya Bersama

PT Adhikara Jaya Bersama merupakan perusahaan yang berdiri pada tahun 2016 dan berkedudukan di Jakarta dan terletak di Jalan Teratai Putih No. 9 E, Malaka Jaya, Duren Sawit, Jakarta Timur. Perusahaan ini dibentuk oleh tenaga-tenaga muda berbakat dan professional, PT. Adhikara Jaya Bersama terus berkembang dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan guna memenuhi kebutuhan para *Client* PT Adhikara Jakaya Bersama. Moto yang dimiliki perusahaan ini ialah “*An Honor To Be Your Partner*”, dengan usaha untuk menjaga,

memelihara, dan meningkatkan hubungan kerja terhadap para *Clientnya*. Dalam era globalisasi yang semakin berkembang, PT. Adhikara Jaya Bersama terus mengembangkan *scope* atau bidang pekerjaannya. Awalnya dari menyediakan bangunan (konstruksi) dan penyewaan kendaraan operasional, kini mampu mengembangkannya sayapnya pada bidang pekerjaan penyediaan tenaga kerja ahli dalam negeri, penyediaan tenaga kerja ahli luar negeri, penyediaan tenaga kerja non-skill, penyediaan security, penyediaan tenaga helper, penyewaan alat berat, penyediaan catering, penyediaan ATK, penyediaan barang-barang hasil cetakan, dan pengadaan umum. Hal tersebut dilakukan PT. Adhikara Jaya Bersama untuk memenuhi kebutuhan para *Client* yang semakin kompleks. Adapun visi misi perusahaan ini ialah:

1. Visi: Menjadi perusahaan penyedia jasa yang terpercaya dan berkualitas dalam memenuhi kebutuhan *client*.
2. Misi: Fokus kepada kebutuhan *client*, menjunjung tinggi keputusan *client*, memberikan pelayanan terhadap *client* secara professional, cepat, dan terpercaya, bertanggung jawab atas kualitas kerja yang telah dilaksanakan, membina kerjasama yang baik kepada *client* dan mengedepankan azas kekeluargaan.

PT. Adhikara Jaya Bersama bergerak dalam berbagai macam bidang usaha, baik bidang usaha penyediaan material konstruksi, penyewaan alat - alat berat, ketenagakerjaan, catering, jasa penyewaan transportasi, pengadaan barang dan jasa. Adapun ruang lingkup bidang usaha yang ditawarkan sebagai berikut :

1. Batu bata, pasir, kerikil, semen, kawat besi, besi pondasi, kayu, baja ringan, aluminium, dll.
2. Penyewaan Alat-Alat Berat.
3. Ketenagakerjaan.

4. Catering.
5. Jasa Penyewaan Transpor.
6. Pengadaan Barang dan Jasa.

4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja pada PT. Adhikara Jaya Bersama sejumlah 31 orang. Adapun data dari penelitian ini disebarkan melalui kuesioner secara *online* menggunakan *Google Forms* yang dikirimkan satu persatu kepada karyawannya oleh peneliti. Peneliti melakukan turun lapang penyebaran keusioner pada Bulan Juni 2018. Adapun berikut peneliti jabarkan karakteristik respondennya:

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut karakteristik usia dapat dilihat dari Tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1.	17 – 20 tahun	3 orang	9,6%
2.	21 – 30 tahun	16 orang	51,6%
3.	31 – 40 tahun	5 orang	16,1%
4.	Di atas 40 tahun	7 orang	22,6%
TOTAL		31 orang	100%

Sumber: Hasil Olah Peneliti (2018).

Dari hasil penjabaran pada tabel di atas, karyawan paling banyak di perusahaan PT. Adhikara Jaya Bersama ialah karyawan dari umur 21 – 30 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 51,6%. Selanjutnya, ialah karyawan yang berumur antara 17 – 20 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 9,6%. Lalu, karyawan yang berumur 31 – 40 tahun ialah sebanyak 5 orang atau sebesar 16,1%. Dan terakhir karyawan yang memiliki umur di atas 40 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 22,6%. Dominan karyawan dalam perusahaan PT. Adhikara Jaya Bersama ialah yang berasal dari usia 21- 30 tahun sebanyak 16 orang karenan memang PT. Adhikara Jaya Bersama banyak merekrut lulusan *fresh graduate* dari rentang usia 21-30 tahun

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut karakteristik jenis kelamin dapat dilihat dari Tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Janis Kelamin.

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-Laki	14 orang	45,1%
2.	Perempuan	17 orang	54,9%
TOTAL		31 orang	100%

Sumber: Hasil Olah Peneliti (2018).

Pada tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa dari keseluruhan responden, 45,1% atau sejumlah 14 orang merupakan karyawan PT. Adhikara Jaya Bersama yang berjenis kelamin laki-laki, dan sisanya yaitu sebanyak 54,9% atau sejumlah 17 orang merupakan karyawan berjenis kelamin perempuan. Dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang bekerja di PT. Adhikara Jaya Bersama berjenis kelamin perempuan lebih banyak daripada karyawan laki-laki. Sebenarnya data

tersebut menunjukkan imbang antara laki-laki dan perempuan karena hanya berbeda tiga orang saja, tetapi alasan lebih banyak perempuan adalah karena memang yang memenuhi persyaratan menjadi karyawan di PT. Adhikara Jaya Bersama ternyata lebih didominasi oleh perempuan.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Berikut karakteristik jenis kelamin dapat dilihat dari Tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.

No.	Jabatan	Jumlah	Presentase
1.	Direktur	1 orang	3,22%
2.	Driver	2 orang	6,45%
3.	Direktur Utama	1 orang	3,22%
4.	Administrasi	1 orang	3,22%
5.	Office Boy	1 orang	3,22%
6.	Karyawan	1 orang	3,22%
7.	Design	1 orang	3,22%
8.	Marketing	2 orang	6,45%
9.	HRD	1 orang	3,22%
10.	Personalia	1 orang	3,22%
11.	Administration general affairs	1 orang	3,22%
12.	Manager	7 orang	22,5%
13.	Supervisor	1 orang	3,22%
14.	Staff	7 orang	22,5%

15.	Quality Control	1 orang	3,22%
16.	Pelaksana Project	1 orang	3,22%
17.	Security	1 orang	3,22%
TOTAL		31 orang	100%

Sumber: Hasil Olah Peneliti (2018).

Dari tabel 4.3, dapat diketahui bahwa terdapat 17 jenis jabatan yang terdapat pada PT. Adhikara Jaya Bersama, dan jabatan paling banyak diisi oleh jabatan *Manager* dan *Staff* masing-masing sebanyak 7 orang atau sebesar 22,5%. Lalu jabatan *Driver* dan *Marketing* masing-masing sebanyak 2 orang atau sebesar 6,45%. Sisanya, yaitu jabatan lainnya seperti *Direktur Utama*, *Pelaksana Proyek*, *Quality Control*, *Supervisor*, *Administration*, *Personalia*, *HRD*, *Marketing*, *Design*, *Karyawan*, *Office Boy*, *Driver*, *Security* dan *Direktur* masing-masing sebanyak 1 orang atau sebesar 3,22%. Jabatan paling banyak merupakan jabatan *manager* karena banyak divisi yang ada pada PT. Adhikara Jaya Bersama masing-masing divisi perlu dipegang oleh jabatan *manager*.

1.3 Karakteristik Variabel

Penelitian ini menggunakan karakteristik variabel untuk menentukan besaran nilai dari masing-masing variabel X dan variabel Y, yaitu variabel *leadership communication* dan variabel kinerja karyawan. Dalam menentukan besarnya nilai distribusi variabel, didapatkan dari kalkulasi nilai tiap-tiap item. Adapun, penghitungan nilai tiap indikator digunakan untuk menentukan besaran indikator mana yang paling dominan sehingga dapat diketahui aspek manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut peneliti jabarkan melalui tabel dibawah ini.

4.3.1 Frekuensi jawaban responden Variabel *Leadership Communication* (X)

Pada variabel *Leadership Communication* terdapat sepuluh item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Frekuensi Variabel *Leadership Communication* (X)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	7	22.58	24	77.42	0	0.00	0	0.00	0	0.00	31	100	4.23
X1.2	10	32.26	21	67.74	0	0.00	0	0.00	0	0.00	31	100	4.32
X1.3	11	35.48	17	54.84	3	9.68	0	0.00	0	0.00	31	100	4.26
X1.4	13	41.94	17	54.84	1	3.23	0	0.00	0	0.00	31	100	4.39
X1.5	13	41.94	18	58.06	0	0.00	0	0.00	0	0.00	31	100	4.42
<i>Perceived ease of use</i>													4,33
X2.1	16	51.61	15	48.39	0	0.00	0	0.00	0	0.00	31	100	4.52
X2.2	12	38.71	18	58.06	1	3.23	0	0.00	0	0.00	31	100	4.35
X2.3	9	29.03	22	70.97	0	0.00	0	0.00	0	0.00	31	100	4.29
X2.4	11	35.48	20	64.52	0	0.00	0	0.00	0	0.00	31	100	4.35
X2.5	8	25.81	22	70.97	1	3.23	0	0.00	0	0.00	31	100	4.23
<i>Perceived usefulness</i>													4,35

TOTAL		4.34
--------------	--	-------------

Sumber : Data Olahan Peneliti (2018).

X1.1: Saya menggunakan *free messaging application* “WhatsApp Messenger” dengan mudah

Pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 31 responden, untuk item pertama yaitu Saya menggunakan *free messaging application* “WhatsApp Messenger” dengan mudah, terdapat 7 responden atau 22,58% yang menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 77,42%, yang menjawab netral sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebanyak 24 responden setuju dalam menggunakan “WhatsApp Messenger” dengan mudah.

X1.2: Saya mudah dalam melakukan apa yang saya ingin lakukan di *free messaging application* “WhatsApp Messenger”

Untuk item kedua yaitu Saya mudah dalam melakukan apa yang saya ingin lakukan di *free messaging application* “WhatsApp Messenger” dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 32,26%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 67,74%, yang menyatakan netral sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebanyak 21 responden setuju dalam menggunakan “WhatsApp Messenger” dengan mudah dalam melakukan apa yang mereka ingin lakukan.

X1.3: Saya menguasai setiap fitur yang ada dalam *free messaging application* “WhatsApp Messenger”.

Untuk item ketiga yaitu Saya menguasai setiap fitur yang ada dalam *free messaging application* “WhatsApp Messenger” dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 35,48%, yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau 54,84%, yang menyatakan netral sebanyak 3 responden atau 9,68%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebanyak 17 responden menguasai setiap fitur yang terdapat dalam “WhatsApp Messenger”.

X1.4: Saya menjadi lebih mudah berinteraksi dengan orang lain menggunakan *free messaging application* “WhatsApp Messenger”.

Untuk item keempat yaitu Saya menjadi lebih mudah berinteraksi dengan orang lain menggunakan *free messaging application* “WhatsApp Messenger” dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 41,94%, yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau 54,84%, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 3,23%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebanyak 17 responden setuju dalam menggunakan “WhatsApp Messenger” menjadi lebih mudah berinteraksi dengan orang lain.

X1.5: Saya dapat memahami setiap arahan, info, dan perintah menggunakan *free messaging application* “WhatsApp Messenger” dengan jelas tanpa kesalahpahaman.

Untuk item kelima yaitu Saya dapat memahami setiap arahan, info dan perintah menggunakan *free messaging application* “WhatsApp Messenger” dengan jelas tanpa kesalahpahaman dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 41,94%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 58,06%, yang menyatakan netral sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebanyak 18 responden dapat memahami setiap arahan, info, dan perintah menggunakan “WhatsApp Messenger” dengan jelas tanpa kesalahpahaman.

X1.6: Saya menggunakan *free messaging application* “WhatsApp Messenger” dapat mempermudah pekerjaan.

Untuk item keenam yaitu Saya menggunakan *free messaging application* “WhatsApp Messenger” dapat mempermudah pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 51,61%, yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden atau 48,39%, yang menyatakan netral sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebanyak 15 responden setuju dalam menggunakan “WhatsApp Messenger” dapat mempermudah pekerjaan.

X1.7: Saya menjadi lebih aktif berkomunikasi ketika menggunakan *free messaging application* “WhatsApp Messenger”.

Untuk item ketujuh yaitu Saya menjadi lebih aktif berkomunikasi ketika menggunakan *free messaging application* “WhatsApp Messenger” dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 38,71%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 58,06%, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 3,23%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebanyak 18 responden setuju dengan menggunakan “WhatsApp Messenger” menjadi lebih aktif berkomunikasi.

X1.8: Saya menggunakan *free messaging application* “WhatsApp Messenger” dapat meningkatkan performa dalam berkomunikasi.

Untuk item kedelapan yaitu dalam Saya menggunakan *free messaging application* “WhatsApp Messenger” dapat meningkatkan performa dalam berkomunikasi dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 29,03%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 70,97%, yang menyatakan netral sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang

menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebanyak 22 responden setuju dalam menggunakan “*WhatsApp Messenger*” dapat meningkatkan performa dalam berkomunikasi.

X1.9: Saya menjadi lebih efektif mengerjakan pekerjaan saya dengan menggunakan *free messaging app “WhatsApp Messenger”*.

Untuk item kesembilan yaitu Saya menjadi lebih efektif mengerjakan pekerjaan saya dengan menggunakan *free messaging application “WhatsApp Messenger”* dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 35,48%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau 64,52%, yang menyatakan netral sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebanyak 20 responden setuju dengan menggunakan “*WhatsApp Messenger*” bisa menjadi lebih efektif dalam mengerjakan pekerjaan nya.

X1.10: Saya merasa lebih mudah mengerjakan pekerjaan melalui *free messaging application “WhatsApp Messenger”*

Untuk item kesepuluh yaitu Saya merasa lebih mudah mengerjakan pekerjaan melalui *free messaging application “WhatsApp Messenger”* dapat diketahui bahwa responden yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 25,81%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 70,97%, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 3,23%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebanyak 22 responden setuju dalam menggunakan “WhatsApp Messenger” merasa lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan nya.

4.3.2 Frekuensi jawaban responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel Kinerja Karyawan terdapat tujuh belas item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y1	10	32.26	20	64.52	1	3.23	0	0.00	0	0.00	31	100	4.29
Y2	11	35.48	19	61.29	1	3.23	0	0.00	0	0.00	31	100	4.32
Y3	9	29.03	21	67.74	1	3.23	0	0.00	0	0.00	31	100	4.26
Y4	15	48.39	16	51.61	0	0.00	0	0.00	0	0.00	31	100	4.48

Y5	9	29.03	20	64.52	2	6.45	0	0.00	0	0.00	31	100	4.23
Y6	11	35.48	19	61.29	1	3.23	0	0.00	0	0.00	31	100	4.32
Y7	12	38.71	19	61.29	0	0.00	0	0.00	0	0.00	31	100	4.39
Y8	11	35.48	20	64.52	0	0.00	0	0.00	0	0.00	31	100	4.35
Y9	9	29.03	19	61.29	2	6.45	1	3.23	0	0.00	31	100	4.16
Y10	12	38.71	17	54.84	2	6.45	0	0.00	0	0.00	31	100	4.32
Y11	13	41.94	17	54.84	1	3.23	0	0.00	0	0.00	31	100	4.39
Y12	8	25.81	19	61.29	4	12.90	0	0.00	0	0.00	31	100	4.13
Y13	7	22.58	24	77.42	0	0.00	0	0.00	0	0.00	31	100	4.23
Y14	6	19.35	24	77.42	1	3.23	0	0.00	0	0.00	31	100	4.16
Y15	8	25.81	23	74.19	0	0.00	0	0.00	0	0.00	31	100	4.26
Y16	8	25.81	23	74.19	0	0.00	0	0.00	0	0.00	31	100	4.26
Y17	4	12.90	27	87.10	0	0.00	0	0.00	0	0.00	31	100	4.13
TOTAL													4.28

Sumber : Hasil Olah Peneliti (2018).

Y1: Saya sebagai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional perusahaan (SOP).

Pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 31 responden, untuk item pertama yaitu Saya sebagai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional perusahaan (SOP), terdapat 10 responden atau 32,26% yang menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau 64,52%, yang menjawab netral sebanyak 1 responden atau 3,23%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebanyak 20 responden mampu menyelesaikan pekerjaan standar operasional perusahaan (SOP).

Y2: Saya sebagai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntas.

Untuk item kedua yaitu Saya sebagai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 35,48%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau 61,29%, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 3,23%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebanyak 19 responden mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas.

Y3: Saya sebagai karyawan dapat memaksimalkan kemampuan dan keterampilan pada saat mengerjakan tugas.

Untuk item ketiga yaitu Saya sebagai karyawan dapat memaksimalkan kemampuan dan keterampilan pada saat mengerjakan tugas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 29,03%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 67,74%, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 3,23%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebanyak 21 responden dapat memaksimalkan kemampuan dan keterampilan pada saat mengerjakan tugas.

Y4: Saya mampu melakukan pekerjaan dengan benar dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Untuk item keempat yaitu Saya mampu melakukan pekerjaan dengan benar dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 48,39%, yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau 51,61%, yang menyatakan netral sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebanyak 16 responden mampu melakukan pekerjaan dengan benar dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan

Y5: Saya mampu mengerjakan lebih dari satu tugas (banyak).

Untuk item kelima yaitu Saya mampu mengerjakan lebih dari satu tugas (banyak) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 29,03%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau 64,52%, yang menyatakan netral sebanyak 2

responden atau 6,45%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebanyak 20 responden mampu mengerjakan lebih dari satu tugas.

Y6: Saya mampu berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target-target yang diberikan kepada saya.

Item keenam yaitu Saya berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target-target yang diberikan kepada saya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 35,48%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau 61,29%, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 3,23%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebanyak 19 responden mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target target yang diberikan.

Y7: Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.

Item ketujuh yaitu Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan standar perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 38,71%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau 61,29%, yang menyatakan netral sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebanyak 19 responden mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seusai dengan standar perusahaan.

Y8: Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang diberikan.

Item kedelapan yaitu Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang diberikan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 35,48%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau 64,52%, yang menyatakan netral sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebanyak 20 responden mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang diberikan.

Y9: Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.

Item kesembilan yaitu Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 29,03%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau 61,29%, yang menyatakan netral sebanyak 2 responden atau 6,45%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,23%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebanyak 19 responden mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.

Y10: Saya mampu memaksimalkan penggunaan fasilitas dan sumber daya perusahaan.

Item kesepuluh yaitu Saya mampu memaksimalkan penggunaan fasilitas dan sumber daya perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 38,71%, yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau 54,84%, yang menyatakan netral sebanyak 2 responden atau 6,45%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebanyak 17 responden mampu memaksimalkan penggunaan fasilitas dan sumber daya perusahaan.

Y11: Saya mampu menggunakan fasilitas dan teknologi yang tersedia untuk mencapai hasil pekerjaan yang maksimal.

Item kesebelas yaitu Saya mampu menggunakan fasilitas dan teknologi yang tersedia untuk mencapai hasil pekerjaan yang maksimal dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 41,94%, yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau 54,84%, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 3,23%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebanyak 17 responden mampu menggunakan fasilitas dan teknologi yang tersedia untuk mencapai hasil pekerjaan yang maksimal.

Y12: Saya mampu menyelesaikan pekerjaan meskipun fasilitas terbatas dan teknologi sulit dioperasikan.

Item kedua belas yaitu Saya mampu menyelesaikan pekerjaan meskipun fasilitas terbatas dan teknologi sulit dioperasikan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 25,81%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau 61,29%, yang menyatakan netral sebanyak 4 responden atau 12,9%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebanyak 19 responden mampu menyelesaikan pekerjaan meskipun fasilitas terbatas dan teknologi sulit dioperasikan.

Y13: Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP tanpa adanya pengawasan dari pimpinan.

Item ketiga belas yaitu Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP tanpa adanya pengawasan dari pimpinan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 22,58%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 77,42%, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 3,23%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebanyak 24 responden mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional perusahaan (SOP) tanpa adanya pengawasan dari atasan.

Y14: Saya mampu menyelesaikan tugas dan fungsi pekerjaan atas dasar tanggung jawab.

Item keempat belas yaitu Saya mampu menyelesaikan tugas dan fungsi pekerjaan atas dasar tanggung jawab dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6

responden atau 19,35%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 77,42%, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 3,23%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebanyak 24 responden mampu menyelesaikan tugas dan fungsi pekerjaan atas dasar tanggung jawab.

Y15: Saya mampu diberikan kepercayaan oleh pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya pengawasan.

Item kelima belas yaitu Saya mampu diberikan kepercayaan oleh pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya pengawasan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 25,81%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 74,19%, yang menyatakan netral sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebanyak 23 responden mampu diberikan kepercayaan oleh pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya pengawasan.

Y16: Saya patuh terhadap pimpinan dan peraturan perusahaan.

Item keenam belas yaitu Saya patuh terhadap pimpinan dan peraturan perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 25,81%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 74,19%, yang menyatakan netral sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang

menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebanyak 23 responden patuh terhadap pimpinan dan peraturan perusahaan.

Y17: Saya merasa percaya diri dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan.

Item ketujuh belas yaitu Saya merasa percaya diri dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 12,9%, yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden atau 87,10%, yang menyatakan netral sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebanyak 27 responden merasa percaya diri dengan hasil pekerjaan yang dilakukan.

4.4 Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukuran yang digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Pengujian ini digunakan untuk menguji kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas ialah korelasi *Pearson Product Moment*. Apabila nilai koefisien korelasi butir pernyataan lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut valid. Pengujian validitas digunakan menggunakan Program SPSS ver 21.0 dengan menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan. Dari tabel di bawah dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) atau r hitung lebih besar dari r tabel yang berarti tiap-tiap indikator variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa

indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1	0,567	0.000	0.355	Valid
X2	0.685	0.006	0.355	Valid
X3	0.737	0.016	0.355	Valid
X4	0.639	0.006	0.355	Valid
X5	0.836	0.000	0.355	Valid
X6	0.620	0.000	0.355	Valid
X7	0.757	0.008	0.355	Valid
X8	0.693	0.000	0.355	Valid
X9	0.604	0.000	0.355	Valid
X10	0.751	0.000	0.355	Valid
Y1	0.489	0.004	0.355	Valid
Y2	0.774	0.001	0.355	Valid
Y3	0.572	0.000	0.355	Valid
Y4	0.608	0.001	0.355	Valid
Y5	0.533	0.001	0.355	Valid
Y6	0.715	0.005	0.355	Valid
Y7	0.713	0.000	0.355	Valid
Y9	0,658	0.000	0.355	Valid
Y10	0.582	0.000	0.355	Valid
Y11	0.666	0.000	0.355	Valid
Y12	0.483	0.000	0.355	Valid
Y13	0.554	0.000	0.355	Valid

Y14	0.648	0.000	0.355	Valid
Y15	0.577	0.000	0.355	Valid
Y16	0.477	0.000	0.355	Valid
Y17	0.525	0.000	0.355	Valid

Sumber: Hasil Olah Program SPSS ver 21.0 (2018)

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap butir pernyataan yang termasuk dalam kategori *valid*. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrumen sekali saja. kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien *reliabilitas* bernilai positif dan lebih besar dari pada 0.7. Adapun hasil dari uji reliabilitas pada tabel 4.7 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	X	0.877	Reliabel
2	Y	0,887	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Program SPSS ver 21.0 (2018).

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,7. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Didalam penelitian ini mengadopsi uji asumsi klasik, uji normalitas dan regresi linear sederhana, karena fungsi dari uji asumsi klasik itu untuk mengetahui apakah mengalami penyimpangan atau tidak, uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak dan regresi linear sederhana karena dalam penelitian ini peneliti menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisa data adalah menguji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Pengujian asumsi dan analisa data dilakukan untuk menguji variabel dan melihat pengaruhnya yaitu dengan menggunakan program *SPSS 21.0 for windows*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *One-Sampel* Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas variabel *Leadership Communication* dan Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut :

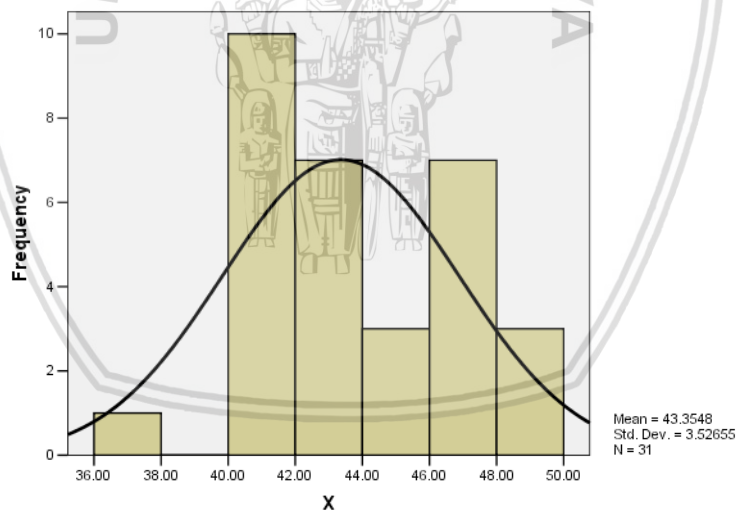
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Leadership Communication</i>	Kinerja Karyawan
Nilai signifikansi	0.472	0.443

Sumber: Hasil Olah SPSS ver 21.0 (2018).

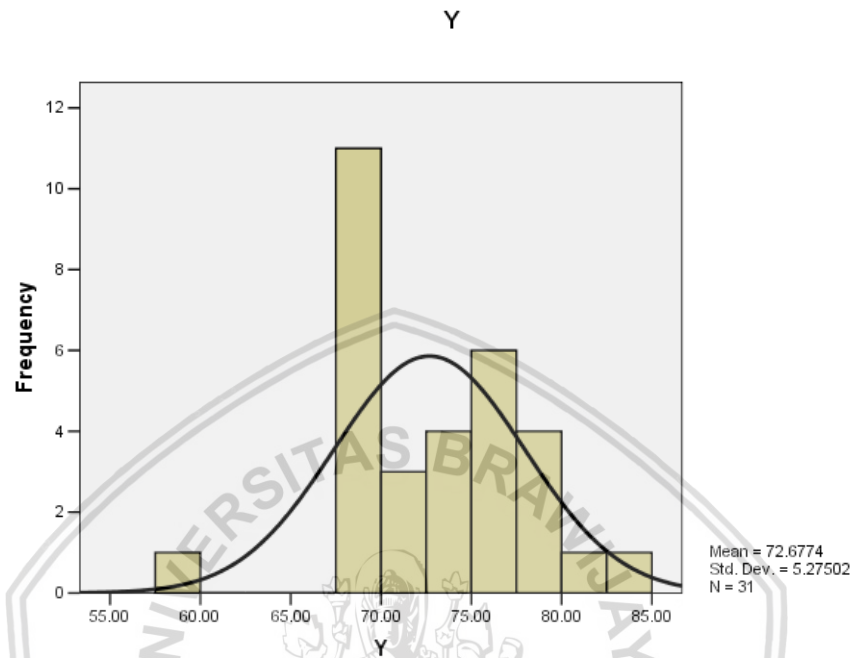
Berdasarkan pengujian Kolmogorov-Smirnov pada tabel 4.8 didapatkan nilai signifikan variabel *Leadership Communication* yang bernilai 0,472; dan signifikansi variabel Kinerja Karyawan bernilai 0,443, dimana nilai tersebut lebih besar daripada $\alpha = 0,05$. Asumsi normalitas telah terpenuhi dengan nilai signifikansi yang lebih besar daripada $\alpha = 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa data *Leadership Communication* dan Kinerja Karyawan telah menyebar normal.

Hasil uji normalitas *Leadership Communication* dan Kinerja Karyawan juga dapat dilihat dari pola penyebaran skor skalanya dengan menggunakan histogram sebagai berikut :



Gambar 4.1 Kurva Distribusi Normal Variabel *Leadership Communication*

Sumber: Hasil Olah SPSS ver 21.0 (2018).



Gambar 4.2 Kurva Distribusi Normal Variabel Kinerja Karyawan

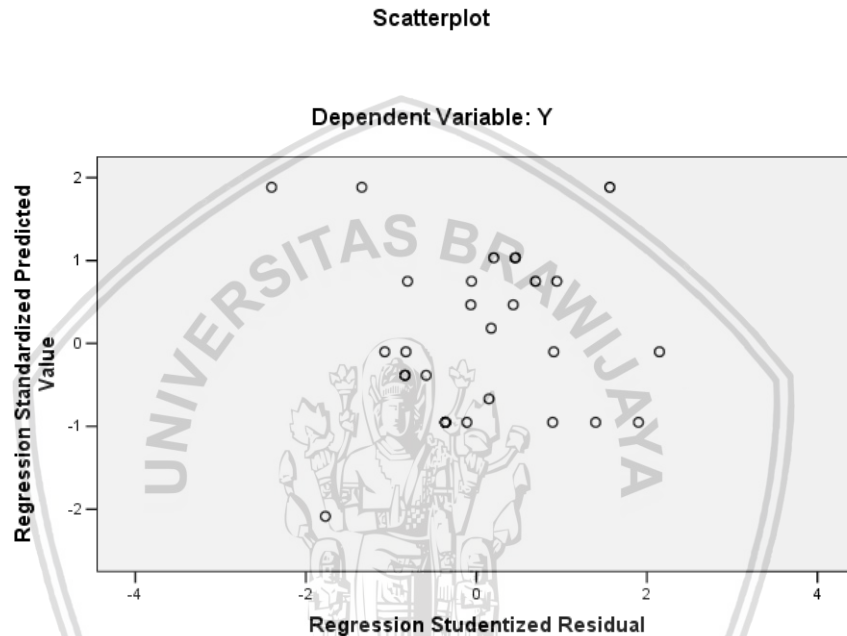
Sumber: Hasil Olah SPSS ver 21.0 (2018).

Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa pola penyebaran data menyebar di sekeliling kurva, sehingga dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data dari *Leadership Communication* dan kinerja karyawan, apakah bersitribusi normal atau tidak karena jika tidak berdistribusi normal artinya penelitian ini tidak dapat dilakukan. Berdasarkan data yang peneliti paparkan di atas dan lewat gambar, dapat diketahui bahwa tabel mengikuti kurva, artinya penelitian ini merupakan penelitian dengan distribusi data yang normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Penelitian ini menggunakan uji *scatterplot* untuk melihat ada atau tidaknya heterokedastisitas. Berikut ini merupakan hasil dari uji *scatterplot* :



Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Olah SPSS ver 21.0 (2018).

Dari *scatterplot* tersebut, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol atau di bagian bawah angka 0 sumbu vertikal atau sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi ini. Heterokedastisitas maksudnya adalah bahwa data bersifat homogen dan tidak ada data lain yang masuk dalam penelitian ini atau data diluar penelitian ini.

c. Uji Linearitas

Linieritas data mengacu kepada nilai standar residu hasil observasi dan nilai standar residu harapan membentuk garis yang tidak memencar jauh dari garis regresi. Uji linearitas data dilakukan dengan analisis data dalam bentuk plot probabilitas normal untuk residual standar. Dengan teknik analisa ini dapat diketahui sejauh mana nilai Y hasil observasi yang berkaitan dengan nilai X tertentu berdistribusi normal disekitar Y prediksi dan membentuk garis linier. Di samping itu untuk menguji linearitas digunakan perhitungan statistik t, dengan catatan jika $p \geq 0,05$, maka data tersebut dianggap linear, atau jika nilai $p < 0,05$, maka data tersebut tidak linier.

Tabel 4.9 Uji Linieritas

Variabel	Sig. Deviation from linierity	Keterangan
X - Y	0.574	Linear

Sumber: Hasil Olah SPSS ver 21.0 (2018).

Berdasarkan Tabel 4.9 didapatkan nilai p untuk linieritas masing variabel *Leadership Communication* dan Kinerja Karyawan sebesar 0,574. Nilai tersebut lebih besar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi linearitas data penelitian ini telah memenuhi syarat karena semua memiliki nilai $p > 0,05$. Uji linieritas berfungsi untuk melihat apakah antara variabel *leadership communication* bersifat linier atau satu jalur terhadap variabel kinerja karyawan. Karena jika tidak bersifat linier, antara penelitian ini tidak memiliki hubungan antar variabelnya.

4.6 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu *Leadership Communication* (X) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

4.6.1 Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 21.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 4.10 :

Tabel 4.10 Rekapitulasi Hasil Regresi

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Y	(Constant)	30.897	9.240		3.344	0.002
	X	0.964	0.212	0.644	4.536	0.000
R : 0.644 R Square : 0.415 Adjusted R Square : 0.395 F hitung : 20.579 Ftabel : 4.183 Sig. F : 0.000 t Tabel : 2.045						

Sumber: Hasil Olah Program SPSS ver 21.0 (2018).

Berdasarkan pada Tabel 4.10 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 30,897 + 0,964 X$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Persamaan tersebut sudah sesuai dengan persamaan regresi linier sederhana yakni $Y = a + bX$ dimana a merupakan lambang konstanta, b merupakan koefisien regresi dari variabel *Leadership Communication* (X).
2. Konstanta sebesar 30,897, menunjukkan bahwa rata – rata Kinerja Karyawan jika tidak ada *Leadership Communication* sebesar 30,897
3. Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,964 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (*Leadership Communication*). Jadi apabila *Leadership Communication* mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,964 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain *Leadership Communication* sebesar 0,964. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Leadership Communication* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, apabila *Leadership Communication* meningkat maka akan diikuti peningkatan Kinerja Karyawan.

4.6.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.11 Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.644 ^a	.415	.395	4.10333	1.447

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah SPSS ver 21.0 (2018).

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (*Leadership Communication* (X)) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) digunakan nilai R^2 , Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.11 diperoleh hasil R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,415. Artinya bahwa 41,5% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu *Leadership Communication* (X). Sedangkan sisanya 58,5% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Penghitungan presentasi koefisien determinasi ialah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R^2 &= 0,415 \times 100\% \\ &= 41,5\% \end{aligned}$$

41,5% merupakan nilai determinasi atau nilai besarnya pengaruh *Leadership Communication* terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel *Leadership Communication* (X) sebesar 41,5%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 58,5% bahwa variabel kinerja karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh variabel bebas atau variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Sementara itu, variabel bebas lainnya merupakan variabel yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Seperti jurnal yang ditulis Bryan Johannes Tampi pada tahun 2014 mengatakan bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan dan motivasi dapat dijadikan variabel bebas untuk penelitian yang akan membahas mengenai kinerja karyawan.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu *Leadership Communication* dengan variabel Kinerja Karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.644.

Tabel 4.12 Korelasi Variabel *Leadership Communication* dan Kinerja Karyawan

Correlations			
		Y	X
Pearson Correlation	Y	1.000	.644
	X	.644	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000
	X	.000	.
N	Y	31	31
	X	31	31

Sumber: Hasil Olah SPSS ver 21.0 (2018).

Tabel diatas menunjukkan besarnya korelasi antara variabel *Leadership Communication* dan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,644. Dalam melihar kuat atau tidaknya korelasi, peneliti melakukan perbandingan menggunakan interpretasi nilai r dari angka seperti di bawah ini:

- 0 : Tidak terdapat korelasi antar dua variabel
- > 0 – 0,25 : Korelasi sangat lemah
- > 0,25 – 0,5 : Korelasi cukup
- > 0,5 – 0,75 : Korelasi kuat
- > 0,75 – 0,99 : Korelasi sangat kuat
- 1 : Korelasi sempurna

Nilai r yang dihasilkan dalam penelitian ini sebesar 0,644, artinya bahwa nilai korelasi yang dihasilkan dalam penelitian ini, yaitu *Leadership Communication* dan kinerja karyawan memiliki korelasi yang kuat sesuai penjelasan di atas bahwa korelasi yang kuat merupakan korelasi antar variabel yang menghasilkan nilai r berkisar antara 0,5 – 0,75. Hubungan yang dihasilkan dari variabel dalam penelitian ini memiliki korelasi yang baik serta bersifat tarik menarik.

Nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu *Leadership Communication* (X) dengan Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori kuat. Hubungan antara variabel bebas yaitu *Leadership Communication* (X) dengan Kinerja Karyawan bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan.

4.6.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

4.6.3.1 Hasil Uji t

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y atau tidak.

Tabel 4.13 Penghitungan Nilai Koefisien

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	30.897	9.240		3.344
	X	.964	.212	.644	4.536

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Paket SPSS ver 21.0 (2018).

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Adapun kriteria keputusannya ialah:

1. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_1 diterima dan berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel *Leadership Communication* (X) dengan Kinerja Karyawan (Y).
2. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_1 ditolak yang berarti ada pengaruh antara variabel *Leadership Communication* (X) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Hasil pengujian hipotesis koefisien regresi variabel *Leadership Communication* (X) terhadap Kinerja Karyawan, didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 4,536 dan didapatkan nilai *signifikansi* sebesar 0,000. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($4,536 > 2,045$) dan nilai *signifikansi* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Leadership Communication* (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan dari sini dapat diketahui bahwa *Leadership Communication* memberikan pengaruh yang tinggi terhadap Kinerja Karyawan.

4.7 Pembahasan

Komunikasi sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam organisasi, karena komunikasi sebagai wadah untuk menyampaikan serta menafsirkan sebuah ide, pesan dan perintah yang terjadi dalam suatu organisasi, khususnya perusahaan PT. Adhikara Jaya Bersama. Dengan demikian dalam hal ini, terciptanya kinerja atau sinergi PT. Adhikara Jaya Bersama yang baik akan dipengaruhi oleh sinergi komunikasi yang benar dan tepat yang akan mengefektifkan pencapaian tujuan organisasi. Organisasi tidak akan berdiri dengan sempurna tanpa adanya proses komunikasi yang terjalin di dalamnya. Jika komunikasi di dalam organisasi ditiadakan, karyawan PT. Adhikara Jaya Bersama tidak akan mengerti perintah serta hal-hal yang menyangkut dengan pekerjaan lainnya dengan benar saat ada instruksi dari atasannya. Sesuai yang dikatakan oleh Roni (2013) pun bahwa karyawan PT. Adhikara Jaya Bersama akan memandang komunikasi organisasi sebagai fungsi yang bersifat informatif sehingga karyawan berharap akan memperoleh informasi yang lebih banyak menggunakan komunikasi, selain itu, komunikasi organisasi pun memiliki sifat regulatif yang dapat menafsirkan peraturan-peraturan di dalam organisasi dan menyampaikan kepada seluruh karyawan di PT. Adhikara Jaya Bersama. Dari hasil analisis yang telah peneliti dipaparkan di atas, diperoleh hasil bahwa variabel *Leadership Communication* (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dari penjabaran berdasarkan penghitungan menggunakan SPSS 21.0 ternyata memang benar bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi yang dihasilkan ialah sebesar 41,5%.

Artinya bahwa *leadership communication* yang berlangsung di PT. Adhikara Jaya Bersama ternyata berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Sementara sisanya yaitu sebesar 58,5% merupakan variabel bebas yang tidak peneliti jadikan atau tidak peneliti masukkan dalam penelitian ini karena fokus penelitian ini hanya pada kinerja karyawan yang dilihat dari komunikasi kepemimpinannya, peneliti hanya melihat dari aspek *leadership communication* bukan pada aspek lainnya.

Lalu, dari hasil uji t, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Leadership Communication* terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal tersebut ditunjukkan berdasarkan hasil yang peneliti paparkan di atas bahwa Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($4,536 > 2,045$) dan nilai *signifikansi* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Artinya, penelitian ini menolak hipotesis satu (H_1) yang berbunyi: Tidak terdapat pengaruh pendekatan *Leadership Communication* terhadap kinerja karyawan, dan penelitian ini menerima hipotesis nol (H_0) yang berbunyi: Terdapat pengaruh pendekatan *Leadership Communication* terhadap kinerja karyawan. Nilai konstanta yang dihasilkan ialah sebesar 20,579, artinya jika variabel *leadership communication* bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan bernilai 20,579. Variabel *Leadership Communication* memiliki makna setiap kenaikan satu kesatuan, variabel tersebut akan meningkatkan satu satuan kinerja karyawan.

Penelitian ini hanya menguji satu hipotesis saja yaitu pengaruh *Leadership Communication* (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Setelah diperoleh hasil penghitungan menggunakan program SPSS dan data di analisis menggunakan analisis kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier sederhana, hal tersebut dilakukan untuk menguji hipotesis mengenai ada tidaknya pengaruh *Leadership Communication* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil analisis, dapat dikemukakan bahwa hipotesis dalam penelitian yang diterima secara signifikan ialah H_0 yaitu

“Terdapat pengaruh *Leadership Communication* terhadap kinerja karyawan.” Penelitian ini didukung oleh Febriani, dkk (2012) yang mengatakan bahwa komunikasi dalam organisasi akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu Febriani, dkk (2012) mengungkapkan bahwa pengaruh *communication* terhadap kinerja karyawan berada pada tingkat hubungan yang tinggi atau memiliki pengaruh yang kuat karena menghasilkan nilai 0,640 yang berada pada interval tinggi 0,60 – 0,7.

Komunikasi kepemimpinan telah menjadi elemen penting untuk studi komunikasi organisasi karena bentuk komunikasi ini mempengaruhi anggota organisasi, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi. Novick, Morror, dan Mays dalam Lee (2015) menegaskan bahwa keterampilan yang paling penting yang dibutuhkan oleh seorang pemimpin adalah keterampilan komunikasi, komunikasi yang akan mempengaruhi dan mengorganisir karyawan menuju tujuan yang sama dan untuk memenuhi tujuan organisasi. Selain itu, komunikasi adalah kunci untuk menjadi pemimpin yang baik, sehingga komunikasi efektif para pemimpin dengan karyawan akan memotivasi kerja sebelum berkontribusi terhadap kesuksesan keuangan perusahaan. Saat ini, para pemimpin terutama di sektor korporasi telah menggunakan sarana komunikasi yang berbeda dengan bawahan mereka, dan salah satu sarana komunikasi yang lebih baru adalah melalui media sosial (Lee, 2015). Sama seperti penelitian ini, bahwa PT. Adhikara Jaya Bersama menggunakan teknologi *WhatsApp Messenger* untuk berkomunikasi dalam organisasi.

Leadership communication adalah komunikasi yang terjadi dalam organisasi itu sendiri. Misalnya, pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan, dalam struktur lengkap yang khas disertai pertukaran gagasan secara horisontal dan vertikal di dalam perusahaan, sehingga pekerjaan berjalan (Effendy, 2011). Penelitian ini menggunakan dua

indikator yaitu *perceived usefulness* dan *perceived ease of use*. Selanjutnya Davis (dikutip dari Lee, 2015) menegaskan bahwa *perceived usefulness* (PU) didefinisikan sebagai “sejauh mana seseorang percaya bahwa menggunakan system tertentu akan meningkatkan kinerja kerjanya.” *Perceived usefulness* (PU) dianggap menguntungkan dalam konteks organisasi, setiap individu pada umumnya akan terpacu jika diberikan gaji, promosi, bonus, penghargaan dan lain-lain. Jika suatu perusahaan memiliki sistem *perceived usefulness* (PU) yang baik maka hubungan antar karyawan dalam perusahaan juga meningkat seiring dengan peningkatan kinerjanya (Lee, 2015). Jika dikaitkan dengan penelitian ini maka dapat diasumsikan bahwa penggunaan *free messaging application* “WhatsApp Messenger” oleh karyawan PT. Adhikara Jaya Bersama memudahkan setiap individu untuk melaksanakan kewajiban dan pekerjaannya. Hasil pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *leadership communication* terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhikara Jaya Bersama. Dari hasil distribusi didapatkan bahwa rata-rata indikator *leadership communication* termasuk kategori baik. Hal ini juga didukung dengan besaran koefisien *leadership communication* sebesar 4.34 yang berarti bahwa variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Chang Ean Lee dengan judul “*The use of social media in leadership communication: benefits, challenges and leaders’ perspectives*” menyatakan bahwa para pengguna sosial setuju bahwa sosial media digunakan dengan tujuan untuk saling berkomunikasi lebih efektif khususnya antara pimpinan dan bawahan.

4.7.1 Indikator *Perceived Ease of Use*

Item yang mewakili indikator *perceived ease of use* ialah, mudah digunakan, mudah dipelajari, usaha yang sedikit, fleksibel, dan mudah dipahami. Indikator *perceived ease of*

use memiliki nilai rata-rata jawaban sebesar 4.33 yang berarti responden memberikan jawaban setuju pernyataan yang diberikan. Pada item satu dengan bunyi pernyataan “Saya menggunakan *free messaging application* “WhatsApp Messenger” dengan mudah”. Angka terbesar diperoleh pada skor setuju 77.42%, sementara jawaban sangat setuju sebanyak 22.58% sedangkan angka terkecil diperoleh pada skor sangat tidak setuju, ragu, ragu, dan tidak setuju sebanyak 0.00%. Rata-rata jawaban pada item 1 berada pada skor 4,23 yang menunjukkan bahwa responden merasa bahwa komunikasi yang dijalin lewat *free messaging application* “WhatsApp Messenger” mudah untuk dilakukan.

Pada item kedua dengan bunyi pernyataan “Saya mudah dalam melakukan apa yang saya ingin lakukan di *free messaging application* “WhatsApp Messenger”. Angka terbesar diperoleh pada skor setuju 67.74%, sedangkan angka terkecil diperoleh pada skor sangat tidak setuju dan ragu-ragu sebanyak 0.00%. 32.26% lainnya menyatakan sangat setuju. Rata-rata jawaban pada item 1 berada pada skor 4,32 yang menunjukkan *free messaging application* “WhatsApp Messenger” sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan PT. Adhikara Jaya Bersama.

Pada item ketiga dengan bunyi pernyataan “Saya menguasai setiap fitur yang ada dalam *free messaging application* “WhatsApp Messenger”. Angka terbesar diperoleh pada skor setuju 54.84%, sedangkan angka terkecil diperoleh pada skor sangat tidak setuju dan ragu-ragu sebanyak 0.00%. 35.48% lainnya menyatakan sangat setuju dan 9.68% menyatakan ragu-ragu. Rata-rata jawaban pada item 3 berada pada skor 4,26 yang menunjukkan karyawan PT. Adhikara Jaya Bersama mengetahui keseluruhan penggunaan fitur pada *free messaging application* “WhatsApp Messenger”.

Pada item keempat dengan bunyi pernyataan “Saya menjadi lebih mudah berinteraksi dengan orang lain menggunakan *free messaging application* “WhatsApp Messenger”. Angka terbesar diperoleh pada skor setuju 54.84%, sedangkan angka terkecil diperoleh pada skor sangat tidak setuju dan ragu-ragu sebanyak 0.00%. 41.94% lainnya menyatakan sangat setuju dan 4.23% menyatakan ragu-ragu. Rata-rata jawaban pada item 4 berada pada skor 4,29 yang menunjukkan bahwa melalui *free messaging application* “WhatsApp Messenger”, karyawan PT. Adhikara Jaya Bersama merasa mudah berinteraksi.

Pada item kelima dengan bunyi pernyataan “Saya dapat memahami setiap arahan info, dan perintah menggunakan *free messaging application* “WhatsApp Messenger” dengan jelas tanpa kesalahpahaman”. Angka terbesar diperoleh pada skor setuju 58.06%, sedangkan angka terkecil diperoleh pada skor sangat tidak setuju dan ragu-ragu sebanyak 0.00%. 41.94% lainnya menyatakan sangat setuju dan 0.00% menyatakan ragu-ragu. Rata-rata jawaban pada item 5 berada pada skor 4,42 yang menunjukkan setiap arahan, info, dan perintah lewat *free messaging application* “WhatsApp Messenger” dapat dipahami dengan jelas tanpa kesalahpahaman.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muzakki, dkk (2016) konstruk kemudahan penggunaan teknologi dibangun melalui kepercayaan tentang proses pengambilan keputusan. Jika seseorang merasa percaya bahwa sistem informasi mudah digunakan maka dia akan menggunakannya. Sebaliknya, jika seseorang merasa percaya bahwa sistem informasi tidak mudah digunakan maka dia tidak akan menggunakannya (Jogiyanto dalam Muzakki, 2016). Sehingga dalam penelitian ini, responden merasa menggunakan aplikasi

WhatsApp Messenger mudah untuk digunakan dan *leadership communication* yang dilakukan pada aplikasi tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja yang baik pula.

4.7.2 Indikator *Perceived Usefulness*

Item yang mewakili indikator *perceived usefulness* ialah, pekerjaan jadi lebih cepat, memberikan produktifitas, efektif, dan memudahkan pekerjaan. Indikator *perceived usefulness* memiliki nilai rata-rata jawaban sebesar 4.34 yang berarti responden memberikan jawaban setuju pernyataan yang diberikan. Pada item keenam yaitu “Saya menggunakan *free messaging application* “*WhatsApp Messenger*” dapat mempermudah pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 51,61%, yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden atau 48,39%, yang menyatakan netral sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Pada item ketujuh yaitu “Saya menjadi lebih aktif berkomunikasi ketika menggunakan *free messaging application* “*WhatsApp Messenger*” dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 38,71%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 58,06%, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 3,23%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Pada item kedelapan yaitu dalam “Saya menggunakan *free messaging application* “*WhatsApp Messenger*” dapat meningkatkan performa dalam berkomunikasi dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau

29,03%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 70,97%, yang menyatakan netral sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Pada item kesembilan yaitu Saya menjadi lebih efektif mengerjakan pekerjaan saya dengan menggunakan *free messaging application* “WhatsApp Messenger” dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 35,48%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau 64,52%, yang menyatakan netral sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Pada item kesepuluh yaitu Saya merasa lebih mudah mengerjakan pekerjaan melalui *free messaging application* “WhatsApp Messenger” dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 25,81%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 70,97%, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 3,23%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Davis, dkk., 1989 dalam Latifah & Afifah (2013) mengatakan bahwa persepsi kemanfaatan mengacu pada bagaimana seseorang merasa dalam menggunakan suatu teknologi akan meningkatkan kinerja pekerjaannya. Karyawan PT. Adhikara Jaya Bersama merasa bahwa dengan menggunakan *free messaging application* “WhatsApp Messenger” menjadikan pekerjaan terasa lebih cepat dan mudah sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang baik pula. Kinerja yang baik dapat lebih memberikan keuntungan untuk perusahaan, karena karyawan pun menjadi lebih efisien dalam menerima informasi mengenai perintah atau tugas dari atasan pada PT. Adhikara Jaya Bersama.

4.7.3 Indikator Dominan *Leadership Communication* (X)

Dari tabel yang peneliti kemukakan diatas dapat dilihat bahwa dari kedua indikator *leadership communication*, indikator yang nilainya paling besar berpengaruh terhadap kinerja karyawan ialah indikator *perceived usefulness*, sebesar 4.35. Hal tersebut dikarenakan melalui *free messaging application* “WhatsApp Messenger” memudahkan komunikasi yang terjalin sehingga dapat dibangun dengan baik dan melalui *free messaging application* “WhatsApp Messenger” ternyata komunikasi mampu mempermudah pekerjaan, seperti contoh pemberian informasi, perintah dari atasan kepada bawahannya. Selain itu *free messaging application* “WhatsApp Messenger” merupakan aplikasi yang terdapat di *smartphone* setiap karyawannya, berdasarkan penelitian saat di PT. Adhikara Jaya Bersama, peneliti melihat bahwa setiap karyawan memiliki *smartphone* nya masing-masing dan selalu dibawa kemanapun mereka pergi. Jadi dengan ada nya *free messaging application* “WhatsApp Messenger” dapat lebih memudahkan karyawannya untuk memperoleh informasi mengenai kepentingan perusahaan, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Adhikara Jaya Bersama

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Pengaruh *Leadership Communication* (X) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier sederhana, dapat diketahui Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan dilakukan dengan pengujian t-test. Dari hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh *Leadership Communication* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh *Leadership Communication* terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat diterima. Sehingga hipotesis ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya dan *leadership communication* yang terjadi di dalam PT. Adhikara Jaya Bersama menerapkan sistem komunikasi yang baik agar terjadinya keberlangsungan interaksi yang baik juga antar karyawan dan pimpinan di dalam perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap *Leadership Communication* melalui *free messaging application* “WhatsApp Messenger”, karena variabel *Leadership Communication* melalui *free messaging application* “WhatsApp Messenger” mempunyai pengaruh dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, perusahaan dapat meningkatkan *leadership communication* dengan memperhatikan aspek-aspek pesan yang dibangun dari *free messaging application* “WhatsApp Messenger” yang dapat mempermudah karyawan memahami setiap pesan, perintah yang diberikan melalui *free messaging application* “WhatsApp Messenger”. Peningkatan pelayanan dalam organisasi dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas pesan yang selalu dibangun melalui *free messaging application* “WhatsApp Messenger”, karena dengan meningkatkan kualitas pesan berupa komunikasi maka akan terciptanya hubungan organisasi yang lebih baik, diketahui bahwa nilai PEOU dan PU memiliki nilai yang tinggi dan artinya bahwa seluruh karyawan dalam PT. Adhikara Jaya Bersama merasakan dampak kemudahan dan kemanfaatan dari *free messaging application* “WhatsApp Messenger”.

2. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk melihat hasil besaran pengaruh *leadership communication* khususnya dalam *free messaging application* “WhatsApp Messenger” terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini pun merupakan penelitian dalam kajian keilmuan komunikasi, sehingga melihat aspek komunikasi yang terjadi di dalam PT. Adhikara Jaya Bersama. Artinya bahwa *leadership communication* yang terjadi didalam PT. Adhikara Jaya Bersama menerapkan sistem komunikasi yang baik, sehingga terjadinya keberlangsungan interaksi yang baik antar karyawan di dalam perusahaan. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini seperti pengaruh gaya kepemimpinan atau motivasi karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aryani, D., & Febrina, R. (2010). Pengaruh kualitas layanan terhadap kepuasan pelanggan dan membentuk loyalitas pelanggan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 114-126.
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bernardin, & Russel. (2003). *Human resource management*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Bungin, B. (2011). *Penelitian kualitatif: Komunikasi, ekonomi, kebijakan, publik dan ilmu sosial lainnya*. Jakarta: Putra Grafika.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Effendy, O. U. (2011). *Ilmu komunikasi teori dan praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gito sudarmo, Indriyo dan Sudita, I Nyoman. 2000. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE
- Kartini, K. (2002). *Psikologi umum*. Bandung: Sinar Baru Algies Indonesia.
- Kriyantono, R. (2012). *Teknik praktis riset komunikasi*. Jakarta: Kencana Predana.
- Latifah., Afifah, N, A., (2013). Pengaruh variabel *perceived usefulness, perceived ease of use, perceived enjoyment* dan *attitude* terhadap pemanfaatan *visual hotel program* pada hotel-hotel di Yogyakarta. *Jurnal JRAK*. 4 (1), 33 – 47.
- Lee, C. E. (2015). The use of social media in leadership communication: benefits, challenges and leaders' perspectives. *International Journal of Arts & Sciences*, 513-529.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangun, Fatmala. K. (2017). *Pengaruh komunikasi interpersonal antara pimpinan dan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulteng Cabang Pusat*. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya.
- Mc.Cllelan, D. (2008). *Teori motivasi McClellan dan teori dua faktor Herzberg*.
- Meade, J. A. (2010, January 16). *Strategic planning for international communication*. Retrieved from Proquest: <https://search.proquest.com/docview/221243861/abstract/3D03689E7E5A4D38PQ/7?accountid=46437>
- Muhammad, A. (2009). *Komunikasi organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muzakki, M., Susilo, H., Yuniarto, S. R. (2016). Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 39 (2), 1-7.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Neuman, W. L. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Indeks.
- Pace, R. W., & Faules, D. W. (2013). *Komunikasi organisasi, strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Bandung: Remaja Rosadakarya.
- Prakoso, Caesario. D. (2016). *Pengaruh komunikasi interpersonal karyawan travel terhadap kinerja karyawan Zena Travelindo Malang*. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya.
- Roni, S. (2013). *Hubungan komunikasi internal dengan peningkatan kinerja karyawan di PT. Tasma Puja*. Skripsi. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Rosady, R. (2007). *Manajemen public relation dan media komunikasi (konsep dan aplikasi)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yamin, M & Maisah, (2010). *Standarisasi kinerja guru*. Jakarta: GP Press.

